



การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองเกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
AN APPLICATION OF SĀRĀṆĪYADHAMMA PRINCIPLES FOR
PERSONNEL'S WORKING PERFORMANCE OF KONGKRAILAS
DISTRICT OFFICE, SUKHOTHAI PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองเกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

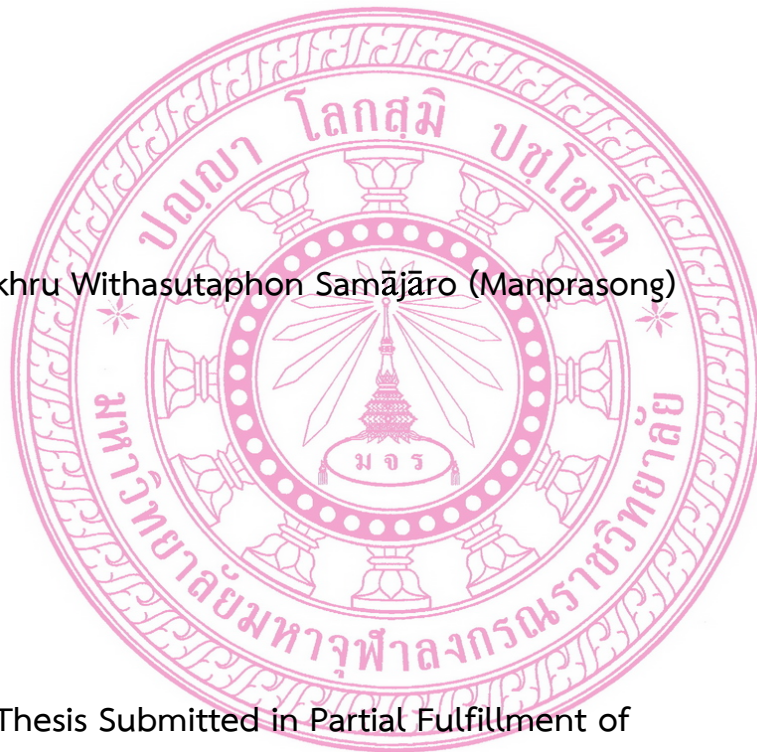


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลังคม
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN APPLICATION OF SĀRĀṆĪYADHAMMA PRINCIPLES FOR
PERSONNEL'S WORKING PERFORMANCE OF KONGKRAILAS
DISTRICT OFFICE, SUKHOTHAI PROVINCE

Phrakhru Withasutaphon Samājāro (Manprasong)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok Thailand
C. E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอ กงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

.....
(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประธานกรรมการ
(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)
..... กรรมการ
(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงห์)
..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. บัว พลรัมย์)
..... กรรมการ
(อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ดร.)
..... กรรมการ
(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ดร. ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง กรรมการ
ชื่อผู้วิจัย
(พระครูวิธานสุตาภรณ์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ผู้วิจัย : พระครูวิธานสุตาภรณ์ สมาชิกโร (มันประสงค์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ ป.ธ.๕, พธ.บ., M.S.W., Ph.D. (Social Work)

ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง ป.ธ.๗, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Sociology)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ข้อ คือ (๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย (๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักสราณียธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและสังคม (๓) เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ดำเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรในพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๒๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๗๙ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านสาธารณโภคี เมตตาวจีกรรม เมตตาทายกรรม สีสสามัญญุตเมตตามโนกรรม และด้านทฤษฏีสามัญญุต

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย พบว่า ด้านเมตตาการุณยธรรม เจ้าหน้าที่ ควรทำงานบริการประชาชน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ควรให้ความเอื้อเฟื้อต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างดียิ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มาขอรับบริการ ด้านเมตตาจริยธรรม เจ้าหน้าที่ควรใช้วาจาสุภาพ เอื้อเฟื้อไมตรีจิตเหมาะสมต่อผู้มาขอรับบริการ ด้านเมตตาภินิหารธรรม เจ้าหน้าที่ ควรสร้างจิตสำนึกการทำงานด้วยความมีน้ำใจที่ดีต่อผู้มาขอรับบริการ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ด้านสาธารณโภคี เจ้าหน้าที่ ควรใช้งบประมาณของรัฐอย่างคุ้มค่าเพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ด้านศีลสามัญญตา เจ้าหน้าที่ ควรปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัยข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร กระทำตัวให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชนและสังคมส่วนรวม ด้านทวิจริยสามัญญตา เจ้าหน้าที่ ควรเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสหธรรมิก และประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุม รับฟังปัญหาและรับฟังคำแนะนำต่างๆ จากผู้นำเพื่อปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง จะได้นำไปพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองไปในทางที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อสังคมส่วนรวม

Thesis Title : An Application of **S@r@nīyadhamma** Principles for Personnel's Working Performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province

Researcher : Phrakhrū Withansutaphon Sam@j@ro (Manprasong)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee

Phramaha Som Kalyano Pali V, B.A., M.S.W, Ph.D.(Social Work)

Asst.Prof.Dr.Konit Srithong Pali VII, B.A., M.A., Ph.D.(Sociology)

Date of Graduation : 1 March 2014

Abstract

This research consisted of three main objectives : (1) to study an application of **S@r@nīyadhamma** principles for personnel's working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province; (2) to compare an application of **S@r@nīyadhamma** principles for personnel's working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province, classified by personal factors; and (3) to study guidelines for an application of **S@r@nīyadhamma** principles for personnel's working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province. The sample used in this study consisted of 200 personnel in Kongkailas District Office, Sukhothai Province, drawn by random sampling technique. The tool used for data collection was questionnaire with reliability value equal to .79. The gathered data were analyzed by using statistical techniques such as frequencies, percentage, mean and standard deviation. To test the hypotheses, t-test and F-Test (One Way Analysis of Variance) were employed. A mean difference of the pair was conducted by a Least Significant Different (LSD).

The findings of this study are concluded as follows:

1. The overall opinions of respondents relating to an application of **S@r@nīyadhamma** principles for personnel's working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province, were found at the moderate level. When considered into each aspect, it was noticed at the moderate levels in all aspects.

2. To compare opinions of personnel relating to the application of **S@r@nīyadhamma** principles for working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province, classified by personal factors, it was found that level of education, occupation and monthly income have significant differences at 0.05 level of confidence, thus accepting formulated hypotheies, whereas age was found no significant differences, therefore rejecting set hypothesis.

3. Recommendations for improvement of an application of **S@r@nīyadhamma** principles for personnel's working performance of Kongkailas District Office, Sukhothai Province, revealed that for Mettakayakamma (to be amiable in deed), personnel should frequently make services for the public, should be amiable towards the people who come to get services, pay attention in their duties and treat people who come for services equally; for Mettavacikamma (to be amiable in word), personnel should use polite words and treat kindly people who come to get services; for Mettamanokamma (to be amiable in thought), personnel should create consciousness in working with the good service mind to people who come to get services by keeping in mind the social impact; for Sadharanabhogi (to share any lawful gains with virtuous fellows), personnel should use state budget efficiently and effectively to get rid of the people's sufferings and increase the happiness; for Silasamanyata (to keep without blemish the rules of conduct along with one's fellows), personnel should abide the rules and regulations of organization, have themselves to be the trusted persons; and for Ditthisamanyata (to be endowed with right views along with one's fellows), they should respect the working team's and people's opinions, let the public take part in the meeting, take the public problems seriously and accept all the suggestions to improve themselves and their organization for the prosperity, benefits and justice of the society.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ “เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีก็เพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและขอบคุณคณะกรรมการผู้ตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย พระสุธีธรรมานุวัตร ผศ.ดร. คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์, รองศาสตราจารย์ นางลักขณ์ วัฒนสิงห์ และอาจารย์ ดร.บัว พลรัมย์ กรรมการ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ และตรวจสอบเสนอแนะแก้ไขวิทยานิพนธ์เพื่อให้เนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถูกต้องสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณและขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง ผศ.ดร. พระครูปริมาณารักษ์ รศ.ดร. รศ. (พิเศษ) ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น ผศ.ดร. ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจทานแนะนำแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อนึ่ง ขอขอบคุณ คุณเสกสรร ฉัตรกุล นายอำเภอองไกรลาศ พร้อมด้วยข้าราชการ เจ้าหน้าที่บุคลากรทุกระดับ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย และประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความช่วยเหลือจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณคณะครูอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ ทุกรูป/คน ตลอดทั้งเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านเอกสารวิชาการ รวมถึงให้ความเมตตาแนะนำ ถ่ายทอดวิชาความรู้ความเข้าใจ นับเป็นกำลังใจที่สำคัญให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์อันใดที่จะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นเครื่องสักการบูชาคุณพระพุทฺธ พระธรรม พระสงฆ์ และขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่ บิดามารดา คณะครูบาอาจารย์ ทุกรูป/คน ที่เป็นกำลังใจและประสิทธิ์ประสาทวิชาการให้จนงานวิจัยฉบับนี้ ประสบความสำเร็จด้วยดี ขอให้คุณธรรมความดีเหล่านั้นจงย้อนกลับไปสู่ทุกท่าน ขอทุกท่านจงเจริญด้วย จตุรพิธพรชัยทั้งสี่ประการ คือ อายุ วรรณะ สุขะ พละ ปฏิภาณ ธนสารสมบัติทุกประการ เทอญ

พระครูวิธานสุตาภรณ์ สมาจารโ (มั่นประสงค์)

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๗)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๓)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๔)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสารานุกรม	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่	๑๒
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๓๐
๒.๕ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย	๕๓
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๘
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๗๒
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๔
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖

เรื่อง	สารบัญ(ต่อ)	หน้า
	๓.๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗
บทที่ ๔ ผลการวิจัย		
๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๘
๔.๒	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย	๘๐
๔.๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน	๘๘
๔.๔	แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย	๑๑๙
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ		
๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๒๔
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๓๓
บรรณานุกรม		๑๓๕
ภาคผนวก		๑๔๒
ภาคผนวก ก	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๔๓
ภาคผนวก ข	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจแก้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์	๑๕๑
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือ	๑๕๓
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	๑๕๙
ภาคผนวก จ	ประวัติอำเภอองไกรลาศ	๑๖๑
ประวัติผู้วิจัย		๑๘๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔.๑ จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๗๘
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม	๘๑
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาทกยกรรม	๘๒
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาวจกรรม	๘๓
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม	๘๔
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสธารณภค	๘๕
๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสสสามญญตา	๘๖
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านทฤษฎีสามญญตา	๘๗
๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ	๘๘
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามอายุ	๘๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุโดยภาพรวม	๙๐
๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตากรุณา	๙๑
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตาจริกรรม	๙๒
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตาโนกรรม	๙๓
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านสาธารณโภคี	๙๔
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ สีสสามัญญาตา	๙๕
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านทิวธิฐีสสามัญญาตา	๙๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลัก สราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอ งไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๗
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามระดับความคิดเห็น ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตากายกรรม	๙๘
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตาวชิกรรม	๙๙
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตามโนกรรม	๑๐๐
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของ ประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสาธารณโภคี	๑๐๑
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของ ประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านศีลสามัญญตา	๑๐๒
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทิวฐิสามัญญตา	๑๐๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

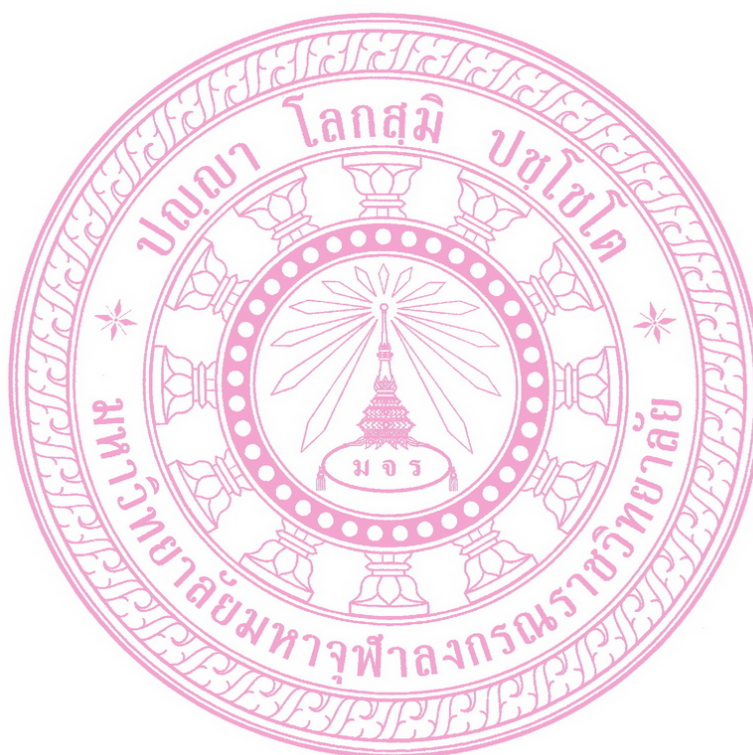
ตารางที่		หน้า
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลัก สราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอ งกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย จ้งแนกตามอาชีพ	๑๐๔
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพ ด้านเมตตการกรรม	๑๐๕
๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพ ด้านเมตตารจกรรม	๑๐๖
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพ ด้านเมตตารโนกรรม	๑๐๗
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพด้านสธารณโกคิ	๑๐๘
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพด้านสลิสรมัญญดา	๑๐๙
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามอาชีพด้านทิจฐิสรมัญญดา	๑๑๐
๔.๓๒	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลัก สราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย จ้งแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๑๑
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกรลลศ จ้งหวัตสุโขทัย เป็นรายคู้ จ้งแนกตามรายได้ ด้านเมตตการกรรม	๑๒๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตาวจีกรรม	๑๑๓
๔.๓๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านมโนกรรม	๑๑๔
๔.๓๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านสาธารณโภคี	๑๑๕
๔.๓๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านศีลสามัญญตา	๑๑๖
๔.๓๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านทิวฐิสามัญญตา	๑๑๗
๔.๓๙	สรุปโดยภาพรวมการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มี ต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตาม สมมติฐานที่ ๑ - ๖	๑๑๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
๒.๑	ผังองค์กร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
๒.๒	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	ผลการค้นพบจากการวิจัย



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิภวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปณาสก	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ฉกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ฉกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต	(ภาษาไทย)
อภิ.วิ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์		(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ม.ม. (ไทย) ๑/๔๙๒/๕๓๑ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณาสก ฉบับภาษาไทย เล่มที่ ๑ ข้อที่ ๔๙๒ หน้าที่ ๕๓๑ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดสุโขทัย เป็นที่ตั้งอาณาจักรแรกของชนชาติไทยและเป็นราชธานีแห่งแรกของราชอาณาจักรไทย สิ่งสำคัญที่จะต้องระลึก ก็คือมหาราชพระองค์แรกของคนไทย ได้ถือกำเนิดขึ้น ณ สุโขทัยแห่งนี้ พระองค์ทรงปกครองไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินให้ได้รับความร่มเย็นเป็นสุขกับทั้งได้ขยายดินแดนออกไปอย่างกว้างใหญ่ไพศาล และเจริญรุ่งเรืองอย่างสูงสุดในช่วงเวลานั้น จากร่องรอยและหลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่าศิลปวัฒนธรรมของความเป็นคนไทยได้เริ่มต้น ณ สุโขทัยแห่งนี้ วิทยาการความรู้ความสามารถ และเทคโนโลยีแขนงต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาษาและหนังสือของตนเองได้บ่งบอกถึงอารยธรรมอันสูงส่งของคนไทยได้เริ่มขึ้นและวิวัฒนาการเป็นมรดกตกทอดถึงลูกหลานไทยสืบต่อกันมาจนตราบนานกาล เป็นจุดกำเนิดลายสือไทย และวรรณคดีเล่มแรกของไทย คือ “ไตรภูมิพระร่วง” เป็นยุคแรกที่ประเทศไทยมีความสัมพันธ์ทางราชไมตรีกับต่างประเทศ เป็นแหล่งกำเนิดอุตสาหกรรมชิ้นแรก คือ “ขามสังเคโลก” จังหวัดสุโขทัย เป็นหน่วยการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๙ อำเภอ^๑

อำเภอกงไกรลาศ เป็น ๑ ใน ๙ อำเภอ ของจังหวัดสุโขทัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดสุโขทัย แบ่งเขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พุทธศักราช ๒๔๕๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมออกเป็น ๑๑ ตำบล ๑๐๙ หมู่บ้าน มีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑ แห่ง เป็นเทศบาลตำบล ๑ แห่ง คือเทศบาลตำบลกงไกรลาศ และองค์การบริหารตำบล ๑๐ แห่ง โดยแบ่งราชการออกเป็น ๗^๒ ฝ่าย ดังนี้ ๑ (ฝ่ายปกครอง) ๒ (ฝ่ายทะเบียน) ๓ (ฝ่ายความมั่นคง) ๔ (ฝ่ายอำนวยความสะดวกและนโยบาย) ๕ (ฝ่ายปศุสัตว์ และการประมง) ๖ (ฝ่ายสรรพากร) ๗ (เกษตรอำเภอ) มีแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งนำยุทธศาสตร์ของแผนการบริหารราชการจังหวัดสุโขทัยเป็นกรอบชี้แนะการพัฒนาพื้นที่ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญโดยภาพรวมประกอบด้วย

^๑ ประพันธ์ ชลวีระวงศ์, ประวัติมหาดไทยส่วนภูมิภาค จังหวัดสุโขทัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๑), หน้า ๑-๒.

^๒ ผังองค์กร ที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พุทธศักราช ๒๕๕๖, (อัดสำเนา).

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการ ประกอบด้วย
๑) ด้านการคมนาคมและการขนส่ง ๒) ด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ๓) ด้านควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ๑) ด้านการศึกษา
๒) ด้านส่งเสริมอาชีพ ๓) ด้านสวัสดิการสังคม ๔) ด้านกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม ๑) ด้านการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย ๒) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการ
ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อม ได้แก่งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน
ของอำเภอองไกรลาค มีประสิทธิภาพสนองต่อนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย ได้ครบทั้ง ๖
ด้าน ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ด้านการศึกษา ด้านความ
ปลอดภัย ด้านพาณิชยกรรมและเกษตรกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม ซึ่งมี
วัตถุประสงค์ให้ประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาค มีคุณภาพชีวิตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เจ้าหน้าที่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย จะสามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามนโยบายของยุทธศาสตร์นั้นๆ ได้ดี จะต้องอาศัยความรู้ ทักษะและความสามารถ
ของบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นสำคัญ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานไปได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามที่ตั้งไว้ เจ้าหน้าที่บุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาคมีหน้าที่ให้บริการ
ประชาชนในด้านต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ด้านการศึกษา
การทำธุรกรรมด้านเอกสาร การบริการแนะนำประชาชน ด้านเกษตรกรรม เป็นต้น แต่การปฏิบัติ
หน้าที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลได้นั้น บุคลากรต้องพร้อมที่จะปฏิบัติ
หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา เรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมหลักธรรมทาง
พระพุทธศาสนาและเพื่อร่วมพัฒนาการปกครอง การบริหารในส่วนของผู้ที่ทำหน้าที่ปกครอง
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกภาคส่วนในที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะ
ทำให้ทราบและรู้แนวทางปฏิบัติ ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการนำหลักธรรมไป
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ได้อย่างถูกต้อง
เหมาะสม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าหลักธรรมที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คือ **สาราณียธรรม** ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึงกัน ย่อมเป็นไปเพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน และองค์กร โดยมุ่งตรงต่อความร่วมมือในการทำหน้าที่ปฏิบัติงาน สมควรที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

การที่จะพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพได้นั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ “คุณภาพของประชาชนในชาติ” ประเทศไทยได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เมื่อปีพุทธศักราช ๒๕๐๔^๓ การพัฒนาประเทศจึงเป็นระบบแบบแผนเรื่อยมา และได้มีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ในปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ นับเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะแผนพัฒนาฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิด “การพัฒนาที่สมดุล และได้ยั่งยืน” “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ โดยมีการเตรียม “ระบบภูมิคุ้มกัน” ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของทุนที่มีอยู่ในประเทศและการบริหารจัดการความเสี่ยงให้พร้อมรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน

การจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยนั้น โดยภาพรวมปฏิบัติตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพุทธศักราช ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ให้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ไว้ ๓ ส่วน ดังนี้

- (๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง
- (๒) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค
- (๓) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น^๔

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาคในส่วนของอำเภอ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในที่ ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย เท่านั้น

^๓ธีรพงษ์ มหาวีโร, สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐.

^๔ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๐๘ ตอนที่ ๑๕๖, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับพิเศษ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๔), หน้า ๓.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีและหลักสาราณียธรรม ๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักสาราณียธรรม ๖ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยศึกษาข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา หนังสือ เอกสารตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ได้แก่ ด้านเมตตาวายกรรม ด้านเมตตาวชิกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธณโภคิ ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑.๓.๒.๑ ตัวแปรต้น คือปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ด้านสังคมองค์กร ได้แก่ ความรู้เรื่องหลักพุทธธรรม อบรมทักษะ และการสนับสนุนของผู้นำ

๑.๓.๒.๒ ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ใน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านกายกรรม วชิกรรม มโนกรรม สาธณโภคิ ศีลสามัญญตา และทิวฐิสามัญญตา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ประชากรที่มาขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ของอำเภอ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๒๐๐ คน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ ตั้งอยู่ที่ (ถนนสิงห์วัฒน์) มีเส้นทางหลวงหมายเลข ๑๒ เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลัก ตำบลบ้านกร่าง อยู่ห่างจากจังหวัด ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๕๐๒.๓๘๒ ตารางกิโลเมตร

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การนำหลักธรรมสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ เปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ เป็นอย่างไร

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การทำหน้าที่ของบุคลากรที่ทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในที่ว่ากรอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามหลักสาราณียธรรม คือ มีความปรารถนาดีมีความสามัคคีไมตรีจิตต่อกัน ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องทำด้วยความรับผิดชอบต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ

สาราณียธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความสามัคคีปรองดองกัน เป็นที่ตั้งแห่งการให้ระลึกถึงกัน กระทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประกอบไปด้วยหัวข้อธรรม ๖ ประการ คือ

๑. **เมตตาการุณยธรรม** การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงาน ทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม และบริการประชาชนด้วยกิริยาอาการสุภาพ

๒. **เมตตาจิตธรรม** การกระทำทางวาจาที่ประกอบด้วยเมตตา คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการพูดแนะนำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน แสดงความเคารพต่อผู้มารับบริการด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน และพร้อมที่จะรับฟังคำแนะนำหรือคำติชมในงานที่รับผิดชอบ

๓. **เมตตาปัญญาธรรม** ตั้งมั่นในกรรมอันประกอบด้วยเมตตา คือ การคิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานที่ได้รับมอบหมาย คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรมต่อประชาชน

๔. **สาธารณโณศี** คือ การปฏิบัติหน้าที่สงเคราะห์ประชาชนด้วยสำนึกในความรับผิดชอบอันประกอบด้วยความถูกต้อง จัดสรรงบประมาณให้การบริการประชาชน อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ให้สวัสดิการต่างๆแก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมพอสมควร

๕. **ศีลสามัญญตา** คือ ความเป็นผู้มีศีลมีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม พึงพอใจในการรักษาระเบียบวินัย และข้อบังคับของส่วนรวมปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กฎระเบียบ หรือข้อบังคับต่อประชาชนประชาชนที่มาขอรับบริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

๖. **ทักขิสามัญญตา** คือ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นคนมีใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักปรับความคิดเห็นของตน และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มาขอรับบริการ

บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน^๕ ในที่นี้หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นทั้งระดับผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างของอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมีจำนวน ๖๐ คน โดยประมาณ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบ ระดับการนำหลักสาราณียธรรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑.๗.๒ ทำให้ทราบ ความแตกต่างของการนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบ แนวทางการนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑.๗.๔ ทำให้ทราบ ผลการวิจัยที่สามารถนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่บุคลากร ที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย



^๕ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นามิบุคส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๒๙.

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย “เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาราณียธรรม
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาราณียธรรม

ในพระไตรปิฎก พระพุทธเจ้าได้ตรัส สาราณียธรรม ไว้ในโกสัมพียสูตร ดังนี้

ดูกรภิกษุทั้งหลาย สาราณียธรรม ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ๖ ประการนี้ กระทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ ย่อมเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สาราณียธรรม ๖ ประการ คือ

๑. ตั้งมั่นเมตตาทายกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง สาราณียธรรมมั่นนี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกันเพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๒. ตั้งมั่นเมตตาวจีกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง สาราณียธรรมมั่นนี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๓. ตั้งมั่นเมตตาโมกขกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง สาราณียธรรมมั่นนี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๔. บริโภคโดยไม่แบ่งแยกลาภทั้งหลายที่ประกอบด้วยธรรม ได้มาโดยธรรม โดยที่สุตมัมเพียงบิณฑบาต บริโภคร่วมกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ผู้มีศีลทั้งต่อหน้าและลับหลัง

สาราณียธรรม แม้นี้ ทำให้ เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๕. เป็นผู้ที่มีศีลไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท ท่านผู้รู้สรรเสริญ ไม่ถูกต้อนหา และทักขิครอบงำ เป็นไปเพื่อสมาธิ เสมอกันกับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง สาราณียธรรม แม้นี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๖. เป็นผู้ที่มีทักขิโดยทักขิอันประเสริฐ เป็นนียยานิกธรรม เพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบ แก่ผู้ทำตาม เสมอกันกับเพื่อนพรหมจารี ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง สาราณียธรรมแม้นี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

พระไตรปิฎกปฐมสาราณียสูตร ว่าด้วยสาราณียธรรม สูตรที่ ๑

ภิกษุทั้งหลาย สาราณียธรรม ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ๖ ประการนี้ สาราณียธรรม ๖ ประการ อะไรบ้าง คือ

ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. ตั้งมั่นเมตตาทายกรรม ในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

๒. ตั้งมั่นเมตตาจารีกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

๓. ตั้งมั่นเมตตาตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

๔. บริโภคโดยไม่แบ่งแยกลาภทั้งหลายที่ประกอบด้วยธรรม ได้มาโดยธรรม โดยที่สุด แม้เพียงบิณฑบาต บริโภคร่วมกับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีล แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

๕. มีศีลที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท ท่านผู้รู้สรรเสริญ ไม่ถูกต้อนหา และทักขิครอบงำ เป็นไปเพื่อสมาธิ เสมอกันกับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

๖. มีอริยทักขิ อันเป็นธรรมเครื่องนำออก เพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้ทำตาม เสมอกันกับเพื่อนพรหมจารีทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้ก็เป็นสาราณียธรรม

ภิกษุทั้งหลาย สาราณียธรรม ๖ ประการนี้แล

ปฐมสาราณียสูตรที่ ๑ จบ

ทฤษฎีสารณียสูตร ว่าด้วยสารณียธรรม สูตรที่ ๒

ภิกษุทั้งหลาย สารณียธรรม ๖ ประการนี้ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน สารณียธรรม ๖ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. ตั้งมั่นเมตตาภาวกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๒. ตั้งมั่นเมตตาวิจิตรกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็น สารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่ เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อ ความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๓. ตั้งมั่นเมตตาตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๔. บริโภคโดยไม่แบ่งแยกจากทั้งหลายที่ประกอบด้วยธรรม ได้มาโดยธรรม โดยที่สุด แม้เพียงบิณฑบาต บริโภคร่วมกับเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งหลายผู้มีศีล แม้นี้เป็นสารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๕. มีศีลที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท ท่านผู้รู้สรรเสริญ ไม่ถูกตมหา และทัญญีครอบงำ เป็นไปเพื่อสมาธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

๖. มีอริยทัญญี อันเป็นธรรมเครื่องนำออกเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้ทำตาม เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสารณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

ภิกษุทั้งหลาย สารณียธรรม ๖ ประการนี้แล ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันเดียวกัน

ทฤษฎีสารณียสูตรที่ ๒ จบ^๒

^๒ อก.ฉก. (ไทย) ๒๒/๑๑/๔๒๖-๔๒๗.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)^๓ กล่าวว่า สาราณียธรรม ๖ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน, ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ธรรมที่ทำให้เกิดความสามัคคี, หลักการอยู่ร่วมกันได้แก่

๑. เมตตาทายกรรม เข้าไปตั้งเมตตาทายกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกริยาสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวจีกรรม เข้าไปตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตาโมกขกรรม เข้าไปตั้งเมตตาโมกขกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔. สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน

๕. สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

๖. ทัฏฐิสามัญญตา มีทัฏฐิดีงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญอันจะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือขจัดปัญหา

สาราณียธรรม มีคุณคือ เป็นสาราณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง ๑ เป็นปิยกรรม ทำให้เป็นที่รัก ๑ เป็นครุกรรม ทำให้เป็นที่เคารพ ๑ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ คือความกลมกลืนเข้าหากัน ๑ เพื่อความไม่วิวาท ๑ เพื่อความสามัคคี ๑ และเพื่อเอกราช ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)^๔ กล่าวถึงหลักสาราณียธรรมว่า เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้คนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รักใคร่กลมเกลียว เคารพนับถือสงเคราะห์ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน มีความสามัคคีพร้อมเพรียงกันเป็นเอกภาพ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน เป็นธรรมที่ทำให้ทุกคนนึกถึงกันและกันด้วยความชื่นชมยินดี สาราณียธรรม มี ๖ ประการ คือ

^๓พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐๐-๒๐๑.

^๔พระธรรมกิตติวงศ์, **พจนานุกรมเพื่อศึกษาพุทธศาสน์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า, ๑๑๒๓.

๑. ทำอะไรก็ทำด้วยเมตตาธรรมต่อกัน
๒. พูดอะไรก็พูดด้วยเมตตาธรรมต่อกัน
๓. คิดอะไรก็คิดด้วยเมตตาธรรมต่อกัน
๔. แบ่งปันสิ่งที่ตนได้มาโดยชอบธรรมแก่กัน
๕. สีสงามัญญดา มีศีลมีความประพฤติเสมอกัน
๖. ทิฏฐิสามัญญดา มีความคิดเห็นเสมอกัน

สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ประการนั้น เป็นหลักธรรมแห่งการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีปรองดองกัน มีความรักใคร่และปรารถนาดีต่อกัน หลักพุทธธรรมสาราณียธรรมนี้จึงเหมาะสมอย่างยิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน สมควรนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพราะเป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความรัก ความเคารพ การสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยต่อกัน ทำให้เกิดความเป็นเอกภาพภายในองค์กรและสังคม การอยู่ร่วมกัน เป็นหลักธรรมที่นำความอยู่เย็นเป็นสุขมาสู่ชุมชนและสังคมไทย

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติหน้าที่ เป็นภารกิจที่สำคัญที่จะส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในสำนักงานหน่วยงานและองค์กรทั่วไป เช่น การบริหารพัฒนาบุคลากร งานจัดระบบงานงบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพหรือสัมฤทธิ์ผลได้ตามวัตถุประสงค์หรือตามกรอบแผนงานที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมายดีพอ เพื่อให้การดำเนินงานในทุกภาคส่วนของหน่วยงานหรือองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงาน จากเอกสารตำราทางวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ไว้ ดังนี้

หน้าที่ของชนชาวไทย หมายถึง ภาระและความรับผิดชอบของประชาชนชาวไทยทุกคน ซึ่งต้องยึดถือปฏิบัติ ในฐานะเป็นพลเมืองของประเทศภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้กำหนดหน้าที่ของประชาชนไว้ในหมวดที่ ๔ ว่าด้วย “หน้าที่ของชนชาวไทย” สรุปได้ดังนี้

๑. หน้าที่รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย
๓. หน้าที่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
๔. หน้าที่ป้องกันประเทศ

๕. หน้าที่รับราชการทหาร
๖. หน้าที่เสียภาษีอากร
๗. หน้าที่ช่วยเหลือราชการตามที่กฎหมายบัญญัติ
๘. หน้าที่รับการศึกษาอบรมตามที่กฎหมายบัญญัติ
๙. หน้าที่พิทักษ์ ปกป้อง และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. หน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามที่กฎหมายบัญญัติ^๕

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้ให้ความหมาย“หน้าที่”ว่า หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ^๖ ในที่นี้หมายถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอคลองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

พุทธทาส ภิกขุ^๗ ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำเป็นต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ล่งไปด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตน โดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจของตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ ปล่อยให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือหน้าที่นั้นๆ แล้วมันยังน้อยเกินไปที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

เขมกะ(บันลือสุขธรรม)^๘ กล่าวว่า หน้าที่นั้นหมายถึง สิ่งที่ต้องทำ หรือธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่งที่จำเป็นต้องทำ เหมือนขาวนาที่มีหน้าที่ต้องทำนา พ่อค้าก็มีหน้าที่ต้องค้าขาย ครูก็มีหน้าที่ต้องสอนหนังสือ และหน้าที่นั้น มีอยู่เพียงสองอย่าง คือ หน้าที่ที่ต้องทำแก่ตนเองอย่างหนึ่ง และหน้าที่ที่ต้องทำแก่บุคคลอื่นอย่างหนึ่ง

^๕วุฒิสภา, หน้าที่ของชนชาวไทย, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.senate.go.th/web-senate/leftmenu/roles-thai.htm>, [๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗].

^๖ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๔, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๘๙.

^๗พุทธทาส ภิกขุ, คู่มือมนุษย์(ฉบับสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๓๑๕-๓๑๖.

^๘เขมกะ (บันลือ สุขธรรม) หน้าที่ของคน (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๑), หน้า ๓.

กิติพจน์ รุจิรกุล^๕ กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมี การแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงาน ย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาท หน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

แคมป์เบลล์ (Campbell)^๖ กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลประกอบไปด้วยมิติที่ สำคัญ ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ความชำนาญในการทำงานที่เจาะจงเฉพาะงานหนึ่งๆ หมายถึงระดับความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจงานต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานนั้นๆ
๒. ความชำนาญในการทำงานที่ไม่เจาะจงเฉพาะงาน หมายถึงระดับความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติภารกิจงานต่างๆ ที่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะตำแหน่งงานหนึ่งๆ เท่านั้น
๓. ความชำนาญในการทำงานด้วยการเขียนและการพูด หมายถึงระดับความ เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ สู่ผู้อื่น
๔. การทุ่มเทความพยายาม ความอดุสาหะและความเต็มที่ทำงานภายใต้ สภาวะการณ์ที่ยากลำบาก
๕. การรักษาระเบียบวินัย คือการหลีกเลี่ยงการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบ
๖. การเกื้อหนุนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและทีม คือการกระทำที่เอื้ออำนวย ให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการเป็นตัวอย่างที่ดี หรือการให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน
๗. การบังคับบัญชา/การเป็นผู้นำ หมายถึงการโน้มน้าวใจหรือมีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
๘. การจัดการ/การบริหาร หมายถึง ภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เช่น การควบคุมติดตามความก้าวหน้า การแก้ไขวิกฤต การควบคุมการใช้จ่าย

^๕กิติพจน์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๘.

^๖แคมป์เบลล์ (Campbell) อ้างใน ชูชัย สมितिไกร, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๖๑.

ชลิตา ศรมณีและพูนศรี สงวนชีพ^{๑๑} ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานพอสรุปได้ ดังนี้

๑. เลือกรายงานหลักของตำแหน่งนั้นๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ

๒. พิจารณาวางเงื่อนไข หรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานเช่นไร จากตำแหน่งนั้น เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน และวิธีการในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓. ประชุมเพื่อปรึกษาและตกลงร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงานผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานทุกหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ

๔. พิจารณารายงานที่จัดไว้ มิให้ขัดกับนโยบายหรือกฎเกณฑ์ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงาน และของรัฐบาล

๕. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

๖. ติดตามดูการปฏิบัติงานของพนักงานแล้ว นำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๗. พิจารณาปรับปรุง หรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์^{๑๒} กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานมีดังต่อไปนี้

๑) ลักษณะนิสัยทางของพนักงาน ลักษณะนิสัยทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิด และการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงจูงใจ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง อารมณ์ รวมทั้งความเฉลียวฉลาด และลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒) ความสามารถและเขาว์ปัญญา ความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่าง ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเขาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคน ซึ่งคนเราแต่ละคน ล้วนแต่มีความสามารถและเขาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ความสามารถ ความชำนาญ เขาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้น ก็คือ กลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

^{๑๑}ชลิตา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๘๔-๑๘๕.

^{๑๒} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

๓) ทักษะ และค่านิยม ทักษะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิด ความรู้สึกและแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มชน ส่วนค่านิยม หมายถึง ทักษะที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของ ความคิด ตัวบุคคล ที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่ง ว่าเป็นสิ่งที่ดี หรือไม่ดีเสมอ

๔) การตั้งใจ หมายถึง ชุติของทักษะที่มีอยู่ในตัวเอง แต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเรา ซึ่งมีแรงผลักดัน และมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์ และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคล จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ทักษะ แรงจูงใจและลักษณะทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอก นับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียน การเข้าสังคม ตลอดจนเพื่อนฝูง และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมา ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคล และมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์^{๓๓} กล่าวว่า การปฏิบัติงานหรือการบริการจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ **ศาสตร์** คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานและลำดับขั้นตอนต่างๆ ในการทำงานต้องเรียนรู้การใช้วัตถุเครื่องมือที่จะช่วยในการทำงานเพื่อเป็นทุนเป็นเครื่องมือและอาวุธสำหรับการทำงาน **ศิลป์** คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตความจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ในหน่วยงานหรือสังคมที่ปฏิบัติงานอยู่

นิภา แก้วศรีงาม^{๓๔} กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร คือ

๑. **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** ได้แก่ สภาพของอาคารสถานที่ทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ดังนี้ คือ

๑) สถานที่ทำงาน ควรเป็นสัดส่วน มีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการทำงาน เช่น มีแสงสว่างพอควร อุณหภูมิที่พอเหมาะและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

^{๓๓} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม, ๒๕๒๕), หน้า ๑๑๕.

^{๓๔} นิภา แก้วศรีงาม, **จิตวิทยาองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๒), หน้า ๒๐๒-๒๐๔.

๒) อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดที่องค์กรจะต้องมีความพร้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น เช่น วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการ เครื่องจักรกลต่างๆ รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๓) ระยะเวลาในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะต้องจัดให้พอเหมาะกับศักยภาพของบุคคลในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักให้เหมาะสมกัน เพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพราะจะทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลง เช่น ให้มีการพักร้อนมีการหยุดพักร้อนครั้งเวลาในการทำงาน เพื่อจะได้กลับมาทำงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) สวัสดิการและการบริการต่างๆ ที่สร้างให้เกิดความสุขสบายกายแก่สมาชิกในองค์กร เช่น มีห้องพัก ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสันทนาการ เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

๑) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้เป็นนายกับลูกน้องหรือเพื่อนร่วมงานดีเพียงพอ ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

๒) ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร การสั่งการของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๓) บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดี จะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กร โดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการ และชอบที่จะอยู่ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวยังไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์กรนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากน้อยเพียงใด สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไป เช่น ความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง ย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๑๕} ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความแตกต่างในการทำงานของบุคคล ดังนี้

๑. **ปัจจัยส่วนบุคคล** มีลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวที่แตกต่างกันไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

^{๑๕}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี, ๒๕๕๓), หน้า ๖๘-๗๑.

๑) ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น บุคคลที่มีความแข็งแรงย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

๒) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

๓) ความถนัด เป็นความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป โดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้ เพื่อบ่งชี้ความถนัดของบุคคลนั้น ๆ

๔) ความสนใจในงาน เป็นความสนใจงานของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันความสนใจในงาน เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

๕) อายุ เพศ และวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการทำงาน คนอายุน้อยย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก ชายและหญิงก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน

๖) การศึกษา ในการคัดเลือกงานนั้น การศึกษามาเฉพาะด้าน ย่อมมีส่วนต่อลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ

๗) ประสบการณ์ การได้เคยเรียนรู้งานมาก่อน ย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะรับเข้าทำงาน

๒. ปัจจัยด้านสถานการณ์ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัย คือ

๒.๑ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ในวงการธุรกิจจะมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป งานบางอย่างสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการ โดยมีเครื่องจูงใจในการทำงาน คือ เป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ สถานที่ที่มีความสะดวกสบาย แต่งานบางอย่างเป็นงานที่ท้าทายความสามารถบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

๑) วิธีการทำงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้าง มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใด และงานนั้น ๆ มีความยากลำบากเพียงใด

๒) เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่า มีความสะดวกสบาย และทุ่นแรงได้มากเพียงใด

๓) การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น สถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อนอบอ้าว จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

๔) ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่นความสะดวกสบายในการเดินทางมาที่ทำงานการป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายต่างๆ ที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานทางอ้อม คือ

๑) ลักษณะขององค์การ ซึ่งก็คือ ลักษณะของสถานที่ทำซึ่งถ้าเป็นงานราชการ และรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงาน เนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีแต่ถ้าเป็นองค์กร เอกชน บุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

๒) ชนิดการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอน มากน้อยเพียงใด ต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใด และผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

๓) สิ่งล่อใจ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส และสวัสดิการอื่นๆ ของแต่ละ องค์การ ย่อมมีผลต่อการทำงานในองค์การ

๔) สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

พรรณราย ทรัพย์ะประภา^{๑๖} ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้

๑. ตัวแปรด้านบุคคล ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอก ลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำการบางชนิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม บางลักษณะเฉพาะตน ตัวแปรต่างๆ ด้านตัวบุคคลอาจแตกต่างกันในแต่ละคน ซึ่งจะมีผลทำให้ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป ซึ่งตัวแปรด้านนี้ ได้แก่ ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทาง กายภาพ ลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุและเพศ การศึกษา และประสบการณ์ ดังนั้น ตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นสาเหตุภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีความต้องการที่จะ แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. ตัวแปรด้านสถานการณ์ (Situational Variables) หมายถึงเงื่อนไข ของ เหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เหล่านี้ เงื่อนไขบางอย่างอาจเป็นที่รับรู้ของเจ้าของพฤติกรรม แต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ ตัวแปรสถานการณ์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานรวมและสถานที่ทำงานที่ เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน แบบ และสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ

^{๑๖}พรรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

๒) ตัวแปรทางองค์การและสังคม เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่อยู่ห่างไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุด และมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานประจำวันน้อยที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมาก ตัวแปรทางองค์การและสังคมเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชาชนิดของเครื่องหล่อใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

รีดเดอร์ (Reeder)^{๓๓} ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาองค์กรต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ ดังนั้น จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปี ของ Reeder พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิด และแนววินิจฉัยในพฤติกรรมโดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆหลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม และ Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลักและปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้ คือ

๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่บุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่

๓) ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งมีลักษณะถาวรค่านิยมของมนุษย์

^{๓๓}Reeder, อังโน นาวาเอก นพดล บงกชกาญจน์ “การปฏิบัติงานตามหลักสารานุกรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจ
ในกรณีที่ว่าการกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่
สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณี และถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่
เห็นชอบด้วย ในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึง
เนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่
เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ
ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และทำที่
ของบุคคลอื่นด้วย

๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้อง
กระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของ
สังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจาก เขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

๓) การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น
เพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะทำสิ่งนั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่
เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓. ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆ ดังนี้

๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้น
ช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

๒) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิด
ผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทาง
สังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเอง
ก่อน

๓) การสนับสนุน คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำ
นั้นๆ

วัชรี ฐุธรรม และคณะ^{๑๔} ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้มีการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล ประกอบด้วย

^{๑๔}วัชรี ฐุธรรม และคณะ, ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรมการฝึกหัดครู :
กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) รู้สึกว่ามีเหตุผลดีในการทำงานชิ้นนั้น
- ๖) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๗) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๘) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๙) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๑๐) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
- ๑๑) พึงคนอื่นด้วยความตั้งใจ
- ๑๒) ถามคำถามเมื่อจำเป็น
- ๑๓) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ
- ๑๔) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๕) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๖) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๗) ทำงานอยู่ในภูมิสภาพที่ดี เช่น มีแสงพอเพียง
- ๑๘) มีเวลาพอเพียงในการพักผ่อน
- ๑๙) ให้รางวัลแก่ตนเอง

สมคิด บางโม^๙ กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างขวัญการปฏิบัติงานประกอบด้วย

๑. สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน มีความสัมพันธ์กันดี เห็นอกเห็นใจ นับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดีเป็นที่พึ่งและแก้ปัญหาได้ บริหารงานด้วยความเป็นธรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

๒. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการคิดว่า สิ่งที่ทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๓. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียง ทำให้

^๙สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘๙ - ๑๙๐.

สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรวบรวมจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๔. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นมั่นคงถาวร มิใช่อาจจจะล้มเลิกไปเสียเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้รวมทั้งองค์การนั้นจะต้องเป็นองค์การที่ถาวรด้วย

๕. โอกาสก้าวหน้า ทุกคนย่อมมีความก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าการงานที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดหาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

๖. รายได้และสวัสดิการดี รายได้ของบุคคลต้องให้เหมาะสมกับงานและค่าครองชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ รวมทั้งสามารถเบิกจ่ายได้ในเวลาอันรวดเร็ว

สมพงศ์ เกษมสิน^{๒๐} ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือชื่อ “The Twelve Principles of Efficiency” โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ให้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลของงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถถือเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สมยศ นาวิการ^{๒๑} ได้กล่าวถึงลักษณะเบื้องต้นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

^{๒๐} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔), หน้า ๑๔๔.

^{๒๑} สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมขององค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๐-๒๙๑.

๑) ความพยายาม เป็นคุณลักษณะอย่างแรกของแรงจูงใจคือความเข้มแข็งของพฤติกรรมของบุคคล หรือความมากน้อยของความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงานที่ไม่เหมือนกัน คนงานท่าเรืออาจจะใช้ความพยายามมากขึ้นด้วยยกลึงที่หนัก ขณะที่นักวิจัยอาจจะใช้ความพยายามมากขึ้นด้วยการค้นหาบทความจากนิตยสารทางเทคนิคต่างประเทศที่หาได้ยาก เป็นต้น

๒) ความไม่หยุดยั้ง เป็นคุณลักษณะอย่างที่สองของแรงจูงใจ คือความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายใต้การใช้ความพยายามกับงานของพวกเขา

๓) ทิศทาง ความพยายามและความไม่หยุดยั้งจะบอกถึงปริมาณของงานส่วนใหญ่ที่บุคคลได้สร้างขึ้นมาสิ่งที่สำคัญเท่าเทียมกันคือคุณภาพของงานของบุคคล ดังนั้นคุณลักษณะอย่างที่สองของแรงจูงใจจะหมายถึงทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล

สตีเฟน พี.โรบบินส์ (Stephen P. Robbins)^{๒๒} กล่าวถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๑) งานที่มีลักษณะที่ท้าทาย (Mentally challenging work) ลักษณะงานที่ท้าทายจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพราะเขาจะต้องทำงานที่ท้าทายความสามารถ ถ้าเขาทำงานนั้นสำเร็จก็แสดงว่าเขาเป็นผู้มีศักยภาพ แต่ถ้าเป็นงานง่ายใครๆก็ทำได้ จะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากนัก

๒) การให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน (Equitable Rewards) การให้รางวัลที่ดีและเป็นธรรม จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจอยากจะทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่เท่าเทียมกัน ผลตอบแทนและรางวัลที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานแต่ละคน

๓) เงื่อนไขในการทำงานที่ให้การสนับสนุน (Supportive working conditions) การให้การสนับสนุน เป็นเงื่อนไขที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน สถานที่ทำงานที่สะดวกสบาย มีอุณหภูมิแสงสว่าง เสียงที่เหมาะสมจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานมากกว่าที่คับแคบและสกปรก

๔) เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive colleague) เพื่อนร่วมงานที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหารือจากเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ไม่เคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป

๕) บุคลิกภาพที่มีความเหมาะสมกับงาน (The personality job fit) พนักงานแต่ละคนจะมีบุคลิกภาพที่ต่างกัน บางคนมีบุคลิกภาพเปิดเผย ประนีประนอม ยึดมั่นในหลักการ ดังนั้น

^{๒๒}นิสตีปเฟ็น พี.รอปเพินส์ (Stephen P. Robbins) อ้างใน ดิพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจึงเหมาะสมกับงานที่แตกต่างกัน เช่นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่
ประนีประนอมจะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ได้ดี เข้าใจเพื่อนมนุษย์ จึงเหมาะกับงานด้านการขาย
การตลาดและการประชาสัมพันธ์

๖) พันธุกรรม (The Genes) พันธุกรรมที่มีการถ่ายทอดกันมาจากบรรพบุรุษจะมีผล
ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Stephen P. Robbins วิจัยพบว่าประมาณร้อยละ
สามสิบ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลมาจากการถ่ายทอดมาจากพันธุกรรม บุคคลที่มีความคิด
หรือทัศนคติในทางบวก จะสร้างปัญหาให้แก่องค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีทัศนคติในทางลบ

สุนันทา เลาหนันทน์^{๒๓} ได้กล่าวถึงเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมกา
รปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไป
พื้นฐานความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

๑) บุคคลแต่ละบุคคลมีพลังที่จะต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยความลำบากไม่เท่ากัน
บางคนเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานหนักก็จะเริ่มถอยหนี เพราะร่างกายไม่พร้อมที่จะสู้งานหนัก
แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจ ความสามารถที่จะต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อย
ขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านสรีระและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมา
ตั้งแต่เกิด

๒) บุคคลมีความรักและมีความสนใจในการทำงานไม่เหมือนกัน บางคนรักงานและ
ชอบทำงาน เขาจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีความหมายหรือน่าสนใจ ซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกถึง
ความสามารถและความรับผิดชอบ ขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆ สบายๆ ไม่ต้องใช้ความสามารถ
ทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

๓) บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบผู้นำแบบ
ประชาธิปไตยเพราะทำให้เขามีเสรีภาพในการทำงาน และเขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบ
นั้น แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้
แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุม
อย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๔) บุคคลมีการติดต่อกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษย
สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ขณะที่บางคนมีนิสัยเงียบขรึม รักที่จะอยู่คนเดียวไม่สังสรรค์กับใคร ซึ่งเรื่องนี้เป็น
ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล แต่ละคนจึงทำงานชนิดเดียวกันได้ผลไม่เท่ากัน งานบางอย่างจึงมี
ความเหมาะสมกับคนบางคนเท่านั้น

^{๒๓} สุนันทา เลาหนันทน์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า
๘-๑๑.

๕) บุคคลมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เพราะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผลงาน มีความต้องการให้งานก้าวหน้า ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงาน ในสมัยก่อนเชื่อกันว่าแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ก็ทำให้คนนั้นมีความสุข สะดวกสบาย แต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีก ดังต่อไปนี้ คือ

๑) การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้ทำ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล

๒) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผน หากบุคคลได้ถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนหรือกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานอีกทางหนึ่ง

๓) การให้การยกย่อง และสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจและผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

๔) การให้ความรับผิดชอบและอำนาจเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำการสูญเสียตำแหน่ง เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในจิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๖) การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๗) การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

๘) การให้เงิน และรางวัลเกี่ยวกับเงิน ในปัจจุบันนี้การวิจัยยังสรุปไม่ได้ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญของเงินที่มีต่อแรงจูงใจ แต่คนส่วนใหญ่ก็ยังให้คุณค่าเงินไว้สูง

๙) การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เป็นแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ ความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ แนวความคิดของมนุษย์สัมพันธ์ยุคต้นๆ เชื่อว่า ความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน เมื่อคนเรามีความพอใจ เขาก็จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพผลผลิตที่ได้จะสูงขึ้น จึงสรุปได้ว่าความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน ในมนุษย์สัมพันธ์ระยะต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิม โดยยืนยันว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง เมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้ว บุคคลจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่ โดยดูจากรางวัลที่บุคคลคาดหวังไว้กับที่ได้รับจริง จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ยังไม่มีข้อยุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังต่อไปนี้

- ๑) การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ
- ๒) ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่ได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน
- ๓) ความพยายามในการทุ่มเทให้กับงาน ความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจ ในสมัยก่อนแนวคิดทางการบริหาร เน้นเรื่องความต้องการด้านขวัญและกำลังใจของพนักงาน เป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงาน คือ ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้น แต่ถ้ามีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นก็มักจะอ้างว่า เนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

แต่ต่อมาในระยะหลัง นักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องนี้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

อรุณ รักรธรรม^{๒๔} กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การ ซึ่งมี ๔ ประเภท ดังนี้ คือ

- ๑) ด้านโครงสร้างขององค์การ ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมขององค์การได้อย่างชัดเจน เช่น เมื่อมีการควบคุมในด้าน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มากขึ้นจะเป็นการขาดการยืดหยุ่น และจะทำให้เกิดบรรยากาศความตึงเครียด ในทางตรงกันข้าม ความอิสระส่วนบุคคล หรืออนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลมีมากขึ้นเท่าใด เช่น ความไว้วางใจระหว่างกัน การเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การย่อมเป็นไปอีกรูปหนึ่ง ทั้งสองลักษณะย่อมมี

^{๒๔}อรุณ รักรธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สหยาบสถอกและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

ผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลทั้งนั้น ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ก็คือ ขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา เชื่อว่าองค์การขนาดเล็กจะมีความไว้วางใจระหว่างกันและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่

๒) วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การ ย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมขององค์การ วิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปี มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การไว้วางใจกันและกันบรรยากาศของการสร้างสรรค์ รวมตลอดถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน เป็นต้น

๓) สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมขององค์การ เช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ อาจจะเป็นแรงดันให้องค์การปิดกิจการ คนงานต้องเปลี่ยนงาน ส่วนบุคคลที่เหลืออยู่อาจจะมีขวัญกำลังใจไม่ดี อาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์การได้

๔) นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การ เช่น การจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับ ความอิสระในการปฏิบัติงานและลักษณะงาน ย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงาน การทำเช่นนี้ย่อมมีส่วนช่วยให้บรรดาพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มยิ่งขึ้น

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร^{๒๕} ได้ให้ความหมายด้านคุณค่าและประโยชน์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑) **ด้านประสิทธิภาพ** มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็น มีความชัดเจนช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้ และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐาน

๒) **ด้านการสร้างแรงจูงใจ** มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่นไปสู่มาตรฐาน ช่วยให้พนักงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิดความมานะพยายาม ช่วยให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน

^{๒๕} อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

๓) **ด้านการปรับปรุงงาน** จะช่วยให้พนักงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลิตภาพ

๔) **ด้านการควบคุมงาน** มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชามีเครื่องมือช่วยในควบคุมการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายขึ้น ช่วยให้สามารถดำเนินงานตามแผนง่ายขึ้น และควบคุมงานได้ดีขึ้น

๕) **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

แฮกซ์แมน (Hackman)^{๒๖} ได้เสนอเรื่องส่วนประกอบของหลักการปฏิบัติงานไว้

๕ ประการ คือ

๑) ความหลากหลายในจำนวนงาน (Skill variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการความหลากหลายของกิจกรรม พหุสัวรรค์ และความชำนาญ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

๒) ลักษณะงาน (Task identity) หมายถึง การอนุญาตให้พนักงานได้เริ่มทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จงานโดยไม่มีการจำกัดบางขั้นตอนของงาน

๓) ความสำคัญของงาน (Task significance) พนักงานได้เห็นความสำคัญของงานที่มีต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีผลกระทบกับงานอื่น โดยทำให้งานอื่นประสบความสำเร็จ

๔) ความอิสระ (Autonomy) การให้พนักงานมีอิสระในการวางแผน จัดตารางงาน และเลือกวิธีปฏิบัติ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

๕) การป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเป็นการตรวจสอบความชัดเจน ความเข้าใจ ความรู้ของผู้ปฏิบัติ และผลงานที่ได้กระทำไปว่าจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จากความหมายแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นโดยสรุปว่า การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง กิจกรรมที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ เป็นภารกิจที่ถูกกำหนดขึ้นควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะต้องพร้อมที่จะปฏิบัติตาม เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น การปฏิบัติหน้าที่รับราชการ เป็นต้น บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดๆ จะต้องนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

^{๒๖}Hackman, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : วิสัทธิพัฒนา, ๒๕๓๙), หน้า ๓๑๖.

ของตนตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในหน่วยงานหรือองค์กรตลอดจนสังคมส่วนรวม

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

หลักการบริหาร (Administrative principles) หลักการบริหารจะพิจารณาที่การออกแบบและหน้าที่ขององค์การทั้งหมด ซึ่งตรงกันข้ามกับการบริหารการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ที่จะมุ่งเน้นที่ส่วนเทคนิค (Technical core) กล่าวคือเน้นการปฏิบัติหน้าที่ในโรงงาน ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดหลักการบริหาร คือ Henri Fayol ซึ่งได้กำหนดหลักการบริหาร ๑๔ ข้อ ตัวอย่างเช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนจะได้รับคำสั่งจากผู้ควบคุมเพียงคนเดียว เป็นหลักการของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command) และกิจกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้ภายใต้ผู้จัดการเพียงคนเดียว เป็นหลักของการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of direction)^{๒๗}

การบริหารจัดการนั้น มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน และทุกๆ ภาคส่วนของสังคม เพราะเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวมของชุมชนหรือสาธารณะอื่นๆ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือเอกสารตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” (Administration) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นการทำงานกับบุคคลหรือผ่านบุคคลอื่น โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างอื่นประกอบ เพื่อให้เป็นนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด^{๒๘}

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๒๙} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์การ อำนวยการและควบคุม

^{๒๗} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘-๓๖.

^{๒๘} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓.

^{๒๙} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยวิชาการสมัยใหม่ก็ตาม แต่เมื่อก่อนทางปฏิบัติแล้วคนไทยเราก็คงบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้ว หน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต)^{๓๐} เขียนในหนังสือเรื่อง “สงฆ์ผู้นำสังคม” ว่า พระสงฆ์ในฐานะผู้นำในสังคมไทยมี ๒ ด้าน คือ

๑. การเป็นผู้นำด้านศีลธรรม จิต วิทยญาณ ศาสนา ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ ๒ อย่าง คือ ความแม่นยำในพระพุทธรูป พระไตรปิฎก และคัมภีร์ที่เกี่ยวข้อง ความลึกซึ้งในจิตภาวนา มีสมาธิและฉลาดในเรื่องจิตของตนและผู้อื่น รวมทั้งมีศิลปะในการถ่ายทอด เช่น บรรยายปาฐกถา เขียนบทความ หนังสือ และดำรงตำรา

๒. ความเป็นผู้นำ ทางด้านสติปัญญา จะต้องทราบศาสตร์สมัยใหม่ เช่น วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา ศาสนาเปรียบเทียบ การเมืองระหว่างประเทศ และสถานการณ์โลกปัจจุบัน รวมทั้งสามารถสื่อสารผ่านภาษาต่างประเทศได้อย่างน้อยหนึ่งภาษาถึงสองภาษา และใช้เทคโนโลยีสมัยปัจจุบัน เช่น วิทยุ โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เพื่อความองอาจแห่งสติปัญญา และสื่อสารศาสนาได้อย่างเหมาะสม

กมล อุดุลพันธุ์ และคณะ^{๓๑} กล่าวว่า การบริหาร เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิง^{๓๒} กล่าวว่า การบริหาร เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการให้เกิดและประสบความสำเร็จตามความปรารถนาโดยอาศัยพลังของกลุ่มประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรต่างๆ

กริฟฟิธส์ (Griffiths)^{๓๓} ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของการบริหารไว้ ๔ ประการ

๑. การบริหารแยกออกจากชีวิตมนุษย์ไม่ได้เพราะมันเกี่ยวข้องอยู่ในองค์การสังคม

^{๓๐}พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต), **สงฆ์ผู้นำสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๘-๕๙.

^{๓๑}กมล อุดุลพันธุ์ และคณะ, **การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑), หน้า ๕.

^{๓๒}เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิง, **การสอนและการฝึกอบรมทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๔, หน้า ๑๙.

^{๓๓}Griffiths อังใน เมธี ปิลันธนาพันธ์, **การบริหารงานบุคคลในทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒.

๒. การบริหารเป็นกระบวนการของการบัญชาและการควบคุมชีวิตในองค์การสังคม
 ๓. หน้าที่เฉพาะของการบริหาร คือ การพัฒนา การวางระเบียบ และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๔. ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับคนเป็นกลุ่มหรือคนทุกคน แต่มีใช้กับปัจเจกบุคคล

จุมพล หนิมพานิช^{๓๔} ได้กล่าวสรุปเรื่องการเมืองกับการบริหารว่า “การบริหาร” เป็นเรื่องของการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ฝ่ายการเมืองกำหนด

เจริญ ไวรวัจนกุล^{๓๕} กล่าวถึงลักษณะของการบริหาร ไว้ดังนี้ คือ

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
๓. การบริหารอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล
๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล
๗. การบริหารเป็นลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๙. การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อการเป็นอยู่ของมนุษย์

เจริญผล สุวรรณโชติ^{๓๖} ได้กล่าวถึง การบริหารงานในแนวคิดของ Fayol ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่ได้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และกิจกรรมทุกอย่างที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์การนั้นได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การสร้างแบบหรือโครงสร้างตามแบบแผนอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและเกิดอำนาจในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับระบบสังคม และสภาพของมนุษย์ในสังคมขององค์กรนั้นๆ ตามความรู้ความชำนาญของแต่ละคน เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

^{๓๔}จุมพล หนิมพานิช, เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร เล่ม ๒, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๒๓), หน้า ๗๐.

^{๓๕}เจริญ ไวรวัจนกุล, บริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๘.

^{๓๖}เจริญผล สุวรรณโชติ ทฤษฎีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๒๒๒-๒๒๔.

๓. การจัดบุคลากร (Staffing) หมายถึง การกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ได้รับ การแต่งตั้งให้เข้าทำงาน ซึ่งจะต้องยึดถือความชำนาญเฉพาะอย่าง โดยยึดถือความชำนาญพิเศษของ แต่ละบุคคล ผูกอบรมให้กับบุคลากรที่ร่วมงาน และรักษาภาวะการณ์ที่ดั่งามที่มีอยู่ในองค์การไว้ให้ มั่นคง เพื่อให้เกิดมีเสถียรภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

๔. กำหนดทิศทาง (Directing) หมายถึง กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความ ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการวินิจฉัยสั่งการ เป็นการจัดให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามคำสั่งที่สั่งมาโดยเฉพาะ รวมทั้งให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

๕. ความร่วมมือ (Coordinating) หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกๆ ฝ่าย ตามที่ได้แยกแยะเอาไว้ให้รับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้องค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมาย

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การจัดระบบเรื่องราว ทะเบียนของ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงวิธทางในการดำเนินงานของแต่ละฝ่ายแต่ละแผนก และแต่ละ บุคคล เพื่อให้องค์กรได้รับรู้ถึงผลงานของแต่ละหน่วยงาน และของบุคคล เพราะจะทำให้การ ดำเนินงานภายในองค์กรได้สะดวกและเกิดความแน่ใจมากยิ่งขึ้น

๗. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นมาเพื่อให้ได้ เงินมาใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่ว่าจำนวนเงินนั้นจะเป็นเงินที่ได้มาจากงบประมาณเป็นรายปีตาม แผนงานที่ได้วางเอาไว้ หรือการตรวจสอบและการควบคุมการใช้จ่ายเงินที่ได้รับมาจากหน่วยงาน ต่างๆ

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ^{๓๓} กล่าวว่า การบริหารคือ กระบวนการของการ บรรลุเป้าหมายขององค์การใดองค์การหนึ่งโดยอาศัยการปฏิบัติ ที่ประสานกันของหน้าที่ ๔ ด้านคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม

ธงชัย สันติวงษ์^{๓๔} ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้ สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด

^{๓๓}ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์ และคณะ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๒๗), หน้า ๑.

^{๓๔}ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์^{๓๙} ได้ให้ความหมาย การบริหาร ว่า หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุนเครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย

ดริคเกอร์ (Drucker)^{๔๐} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้งานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์^{๔๑} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

มุสตี สัตยานะ^{๔๒} ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของ การบริหาร ต้องมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ผู้ดำเนินงานต้องประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือปฏิบัติงานในลักษณะร่วมมือกันโดยใช้สามัคคีธรรม ต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างอื่นประกอบในการปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี^{๔๓} ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์^{๔๔} ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ จัดดำเนินงานของหน่วยงานนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

^{๓๙} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๔๐} Drucker อังใน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๔๑} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม, ๒๕๒๕), หน้า ๓.

^{๔๒} มุสตี สัตยานะ, หลักการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : พีรพัฒน์, ๒๕๒๑), หน้า ๑.

^{๔๓} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๔} พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๓๖.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล^{๔๕} กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วยหลัก ๑๐ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็น การล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (SetObjective) การพัฒนาวิธีการ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้ แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะ ตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการ ควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของ เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการ ดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญ ยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ

๘) การสื่อสารข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความ เข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน ให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

^{๔๕}พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, อ้างใน พระมหาเอกมร วิฑูรย์ “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการ บริหารงานตามหลักสราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอตอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมการปฏิบัติงาน

ไฟทัวรี เจริญพันธุวงศ์^{๔๖} ได้สรุปว่า การบริหาร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำหน่วยงานไปสู่จุดหมายที่หน่วยงานวางไว้ เป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มคน การบริหารเป็นทักษะพิเศษที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำ

เฮนรี ฟาโย (Henry Fayol)^{๔๗} ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์ จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

^{๔๖}ไฟทัวรี เจริญพันธุวงศ์, พฤติกรรมองค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๓.

^{๔๗}ฟาโย (FaYal) อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การ ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๐- ๘๒.

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลง จะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์กรได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับขั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลาง และระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนก หรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสายซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูง ทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมาก

ขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้ ถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชาความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายคน ที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัส และแผนการแบ่งกำไรเป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔.ความสามัคคี (Esprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโศก และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

เฟรเดอริก ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick.W.Taylor)^{๔๘} บิดาแห่งการบริหารได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วยและในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่าผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

^{๔๘}เฟรเดอริก ดับเบิลยู เทเลอร์, อ้างในธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร. : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๖), หน้า ๔๗ - ๔๘.

ภิญโญ สาร^{๔๕} กล่าวว่า การบริหารคือ “ศิลปะในการทำให้กิจการต่างๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารย่อมสนใจวิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่ากิจการต่างๆ ที่ต้องการจะมีการปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ

โมลแมน (Moehlman)^{๔๖} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ

ยอร์จ (George)^{๔๗} ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อใช้ให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร

ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick)^{๔๘} ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้

ไลเคิร์ต (Likert)^{๔๙} ได้กล่าวถึงทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง (linking pin function theory) ประกอบด้วย

๑) การทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย

๒) การทำงานเป็นกลุ่มใช้ในทุกระดับขององค์การ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับหมุดเชื่อมโยงก็คือผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทน

๓) การวางแผน และการแก้ปัญหาเป็นเรื่องกลุ่ม ให้กลุ่มตัดสินใจโดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม จะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจ ผูกพัน ยอมรับนับถือกัน

วรพจน์ พรหมสัตยพรต^{๕๐} กล่าวว่า การบริหาร คือ การมุ่งหวังให้เกิดความเรียบร้อยในองค์การและความสงบสุขในสังคมมนุษย์

^{๔๕} ภิญโญ สาร, **หลักการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร : องค์การคำครุสภา ๒๕๒๖), หน้า ๑.

^{๔๖} Moehlman, อ้างใน ชาญชัย อาจิณสมาจาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

^{๔๗} George, อ้างใน ประดิษฐ์ บอดิฉิน, “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘).

^{๔๘} Luther Gulick อ้างใน สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๔๙} Likert อ้างใน สมคิด บางโม, **การบริหารองค์กรสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๓.

^{๕๐} วรพจน์ พรหมสัตยพรต, **การบริหารงานสาธารณสุขท้องถิ่น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

วิจิตร ธีระกุล^{๕๕} กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึงกิจการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของกลุ่มที่วางไว้

วินัย สมมิตร และคณะ^{๕๖} ได้สรุปสาระสำคัญการบริหารว่า การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินการ และใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

วิโรจน์ สารัตนะ^{๕๗} ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารควรประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจ เลือกรูปแบบที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุจุดหมายนั้น
๒. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน
๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๔. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

สมคิด บางโม^{๕๘} ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน^{๕๙} ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบ พื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล

^{๕๕} วิจิตร ธีระกุล, การบริหาร, (สมุทรปราการ : ขนิษฐการพิมพ์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

^{๕๖} วินัย สมมิตร, หลักบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษรสาสน์, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๕๗} วิโรจน์ สารัตนะ, หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : อักษราพัฒนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๕๘} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๕๙} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓-๑๔.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ^{๖๐} กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง ชุดหน้าที่ต่างๆ ที่กำหนดทิศทางทั้งหลายในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์^{๖๑} ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน หรือการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น

หวน พินธุพันธ์^{๖๒} กล่าวว่า การบริหาร คือ การดำเนินงานของคณะบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

หลุย จำปาเทศ^{๖๓} ได้สรุปว่า การบริหาร คือการดำเนินการจัดการในงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้ตามความประสงค์ ตามความปรารถนาและทันเวลา

อภิญญา จรุญพร^{๖๔} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เอกชัย กี่สุขพันธ์^{๖๕} กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ร่วมกันทำงานเป็นคณะในการบริหารงานของหน่วยงาน

สรุปได้ว่า การบริหารนั้น เป็นเรื่องที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานในทุกภาคส่วนของหน่วยงานในองค์กร เพื่อให้แต่ละส่วนงานมีขั้นตอนและแบบแผนที่เป็นระบบ เพื่อสะดวกในการติดต่อและดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นต้นว่า การวางแผน คือการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ, การจัดองค์การ คือการนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติงาน, การบริหารงานบุคคล การ

^{๖๐}ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

^{๖๑}สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๖๒}หวน พินธุพันธ์, **การบริหารโรงเรียน**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘), หน้า ๓.

^{๖๓}หลุย จำปาเทศ, **จิตวิทยาการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๖๔}อภิญญา จรุญพร, **ศัพท์และความหมายทางการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบริการ, ๒๕๑๕), หน้า ๖.

^{๖๕}เอกชัย กี่สุขพันธ์, **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๑.

สั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ กระบวนการบริหารงานเหล่านี้เป็นหลักการที่ทุกๆ องค์การควรมี เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๔.๒ หลักการบริหารของระบบราชการ

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐^{๖๖} ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินไว้ในหมวด ๕ ส่วนที่ ๓ มาตรา ๗๘ ดังนี้

๑) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

๒) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศและสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในพื้นที่

๓) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดย คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๔) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๕) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

^{๖๖}ราชกิจจานุเบกษา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๔๗ ก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒-๒๓.

๖) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม

๗) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองรวมทั้งจัดให้มีสภาพพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระ เพื่อติดตามสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

๘) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber)^{๖๗} เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาระบบราชการในรูปแบบองค์การแบบเป็นทางการโดยได้กำหนดหลักการของระบบราชการ ไว้ดังนี้

๑) กฎ (Rule) เป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอย่างเป็นทางการ กฎสามารถทำให้องค์การมีระเบียบวินัยมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ การที่พนักงานทุกคนยึดมั่นในกฎระเบียบ จะทำให้เกิดการกระทำที่มีขั้นตอนและการปฏิบัติหน้าที่ในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีความมั่นคง แต่อาจไม่คำนึงถึงความต้องการส่วนตัวของผู้บริหารหรือพนักงาน

๒) ไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonality) การยึดมั่นในกฎระเบียบ (Rule) จะนำไปสู่การไม่ยึดตัวบุคคล ซึ่งในที่นี้พนักงานทุกคนจะถูกประเมินว่า ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ ยอดขาย และอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment ; ROI) การไม่ยึดตัวบุคคลนี้มีความหมายในเชิงลบ ซึ่ง Weber เชื่อว่า จะเกิดความยุติธรรมสำหรับพนักงานทุกคน กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับสูงจะไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)

๓) การแบ่งงานกันทำ (Division of labour) เป็นกระบวนการของการแบ่งแยกหน้าที่เพื่อให้เกิดความชัดเจน งานที่มีลักษณะเฉพาะจะทำให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารและพนักงานจะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะของงานและความชำนาญของบุคคล (Persona lExpertise) สำหรับพนักงานที่ยังไม่มีทักษะจะได้รับการมอบหมายงานที่สามารถเรียนรู้และปฏิบัติได้ง่าย ตัวอย่างเช่น พนักงานของบริษัท McDonald's หรือบริษัท Burger King จะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะของงานสามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ดังนั้น พนักงานจึงไม่จำเป็นต้องมีทักษะที่เชี่ยวชาญมากนัก การหมุนเวียนงาน (Job rotation) ของพนักงานอยู่ตลอดเวลาจึงไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคสำหรับการฝึกอบรม

^{๖๗}Max Weber, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๕.

๔) โครงสร้างแบบลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy structure) โครงสร้างของลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาในองค์การ สามารถแสดงได้เป็นรูปแบบปิรามิด (Pyramid Shaped) ตำแหน่งของงานในโครงสร้างตามลำดับชั้นนี้จะขึ้นอยู่กับจำนวนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งรูปแบบของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูง ส่วนตำแหน่งที่อยู่ในระดับล่างนั้นจะถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า Weber ได้เสนอว่า การกำหนดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมของพนักงานได้ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการกำหนดอย่างชัดเจนว่าพนักงานแต่ละคนอยู่ในส่วนใด และมีความสัมพันธ์กับพนักงานคนอื่นๆ อย่างไร

๕) โครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (Authority structure) จะเกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ (Rule) การไม่ยึดตัวบุคคล (Impersonality) การแบ่งงานกันทำ (Division of labor) โครงสร้างตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchical structure) ซึ่งจะเป็นการกำหนดว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญภายในองค์การ ซึ่ง Weber ได้จำแนกรูปแบบของโครงสร้างหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นรูปแบบ คือ

(๑) อำนาจหน้าที่แบบดั้งเดิม (Traditional authority) เป็นอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับความเชื่อและความศักดิ์สิทธิ์ของสิ่งที่เก่าแก่มานาน ซึ่งได้รับความเชื่อสืบทอดกันมามีพื้นฐานอยู่บนธรรมเนียมและประเพณีที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมา ซึ่งผู้ที่มีอำนาจนี้จะถือเป็นบุคคลที่มีพรสวรรค์และสามารถใช้เวทมนต์ได้ เช่น สามารถใช้เวทมนต์ในการรักษาคนป่วย เป็นต้น

(๒) อำนาจหน้าที่ที่มีมาแต่กำเนิดหรืออำนาจหน้าที่จากความสามารถพิเศษ (Charismatic authority) เป็นอำนาจที่มีพื้นฐานอยู่บนการอุทิศเวลาเพื่อทำงานต่างๆ ได้แก่ความกล้าหาญ การทำตัวเป็นแบบอย่าง จะเห็นได้ชัดเจนว่าผู้ใต้บังคับบัญชาถูกพิจารณาให้พักงานเนื่องจากคุณสมบัติหรือความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลไม่เพียงพอ ในการเคลื่อนไหวทางสังคมการเมือง ศาสนา มักจะนำโดยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เช่น Jesus, Joan of Arc หรือ Candhi เป็นต้น ส่วนผู้บริหารในองค์การธุรกิจ จัดเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษในการจูงใจและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เช่น Steven Jobs , Mary Kay Ash และ Walt Disney เป็นต้น

(๓) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Rational-legal authority) เป็นอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับการออกคำสั่งการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือกว่าตามลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ในองค์การซึ่งอำนาจหน้าที่นี้พนักงานทุกคนจำเป็นต้องยอมรับว่าเป็นกฎขององค์การอำนาจหน้าที่บางประเภทนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญขององค์การ ถ้าไม่มีอำนาจหน้าที่แล้วองค์การก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากขาดการเป็นระเบียบซึ่ง Weber ได้เสนอแนวคิดที่ว่าอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายถือเป็นระบบพื้นฐานของราชการ เนื่องจาก

- เป็นพื้นฐานของการจัดการที่มีความต่อเนื่อง
- เป็นวิธีการที่มีเหตุผลซึ่งสมาชิกภายใต้การบริหารของบริษัทจะถูกเลือกจากความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่
- มีการจัดหาผู้นำที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อดำเนินงานขององค์กร
- มีการกำหนดอำนาจอย่างชัดเจนและรอบคอบเพื่อทำหน้าที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทางกลับกัน อำนาจหน้าที่แบบดั้งเดิมจะมีความแตกต่างจากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ด้านการมีประสิทธิภาพน้อยกว่า กล่าวคือผู้นำจะไม่ได้ถูกเลือกมาโดยอาศัยพื้นฐานของความสามารถและหน่วยของการบริหารจัดการนั้นจะดำเนินการภายใต้การกระทำแบบเดิมที่เคยปฏิบัติสืบเนื่องกันมา นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่ตามความสามารถพิเศษจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความไม่สมเหตุสมผลด้านความรู้สึก ซึ่งจะหลีกเลี่ยงจากอำนาจหน้าที่ที่เป็นประจำ เนื่องจากขึ้นอยู่กับอำนาจลึกลับ

๖) ข้อผูกมัดอาชีพระยะยาว (Lifelong career commitment) ในระบบการบริหารจัดการแบบราชการนั้นจะมีลักษณะการจ้างงานระยะยาว ซึ่งพนักงานจะสามารถทำงานในบริษัทได้ตลอดชีวิตในองค์กรแบบดั้งเดิม เช่น องค์กรของญี่ปุ่นและเกาหลี จะมีการจ้างคนงานโดยคาดหวังว่า พนักงานจะมีการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาวและสามารถมีความเจริญก้าวหน้าได้โดยทั่วไป แล้วข้อผูกมัดด้านอาชีพระยะยาวนี้จะหมายถึง ความมั่นคงในงานซึ่งสามารถรับประกันได้ว่า พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เท่าที่จะพอใจ โดยในการจ้างงานนั้นจำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติของพนักงานมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ซึ่งองค์กรจะใช้ความมั่นคงของงาน (Job security) การครอบครองตำแหน่งหน้าที่ (Tenure) การขึ้นเงินเดือนเป็นลำดับขั้น (Step-by-step salary increase) และการให้เงินบำนาญซึ่งถือเป็นหลักประกันให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีการเลื่อนตำแหน่ง (promotion) พนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อได้พิสูจน์ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ว่าเพียงพอสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ การกำหนดระดับในองค์กรนั้น จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์กรแบบราชการมักจะมีการทดสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการแบ่งระดับขั้นของการบังคับบัญชา ซึ่งระดับของการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานนั้นจะสามารถใช้ในการกำหนดช่วงระดับของงานการบริหารจัดการด้วย

๗) ความมีเหตุผล (Rationality) เป็นลักษณะของการบริหารจัดการแบบระบบราชการ (Bureaucratic Management) ลำดับสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารที่มีเหตุผลนั้นจะเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรผู้บริหารในระบบการบริหารจัดการแบบราชการนี้จะใช้หลักการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ สำหรับกิจกรรมที่มีเป้าหมายเฉพาะเจาะจงนั้น องค์กรจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยทั่วไป

จำเป็นต้องใช้วัตถุประสงค์ขององค์การในการกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับงานส่วนที่มีลักษณะเฉพาะ ตัวอย่างเช่น บริษัท Xerox มีวัตถุประสงค์ของบริษัทคือ การจัดหาเครื่องถ่ายเอกสารและบริการที่ดีสำหรับลูกค้าในราคายุติธรรม และมีผลกำไรเพียงพอที่จะทำให้บริษัทสามารถดำรงอยู่ได้ ส่วนในแผนกวิจัยและพัฒนาจะมีวัตถุประสงค์คือ การพยายามหาเทคนิคทางด้านกราฟิกและพยายามเปลี่ยนเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของแต่ละแผนกในองค์การนั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

ลูเธอร์ กุลิก (Luther Gulick)^{๖๘} ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า

POSDCoRB Model มีรายละเอียด ดังนี้

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนกจะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุมและพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และ สายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D - Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล และสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่าและการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

^{๖๘} Luther Gulick, อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๗. B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้ วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ คือ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

ประเทศไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พุทธศักราช ๒๕๔๕ ได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติราชการไว้ใน มาตรา ๓/๑^{๖๕} ดังนี้

“การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติ^{๖๖}ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอน ปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของ ประชาชน”

พระราชกฤษฎีกา^{๖๗} สำหรับรองรับการปฏิบัติตามมาตรา ๓/๑ ตามข้อความที่ปรากฏ ข้างต้นให้มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถ แบ่งหัวข้อที่ต้องพิจารณาและแปลงออกเป็นหลักการ และวิธีการปฏิบัติในเชิงการบริหารราชการแผ่นดิน ได้ดังนี้

๑. การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๒. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ
๓. การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การบริหารราชการให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ
๕. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๖. การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ
๗. การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น
๘. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
๙. การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน
๑๐. การใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

^{๖๕} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕, เล่ม ๑๑๙ ตอน ๙๙ ก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๑.

^{๖๖} ราชกิจจานุเบกษา, พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

สรุปได้ว่า หลักการบริหารระบบราชการนั้น จะต้องมีการกำหนดระบบของงาน และความสัมพันธ์ของกฎระเบียบ ระบบการเขียนกฎและมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องระบุว่า พนักงานจะต้องทำอะไร ระบบการคัดเลือกเพื่อจะได้ประเมินการให้รางวัลพนักงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นธรรม กำหนดลำดับขั้นตอนของอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานราชการแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นจะต้องเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ

๒.๔.๓ หลักธรรมสำหรับนักการบริหาร

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

อัปมัญญา ๔^{๖๖} หรือ พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย มี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความรักใคร่ ปราณาจะให้ผู้อื่นมีความสุข
2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข
4. อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติ มีทุกข์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ อปทานิยธรรม ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปริทานิยธรรม ^{๖๗} ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไป เพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้
(ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรีกุลมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจ

^{๖๖} อภิ.วิภังค. (ไทย) ๓๕/๖๓๑/๔๓๗.

^{๖๗} อง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๖) เคารพสักการบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ ต่างๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก

อปปรานียธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหย่ให้แตกสามัคคี

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ^{๗๓} คือ

๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
๓) อนวัชชพละ กำลังการทำงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
๔) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนวยการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยันสุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้ เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาด คุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้^{๗๔}

นิตย สัมมาพันธ์ ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัวยุค ตลอดจนถึงตนเอง ควรมีวิสัยและควรก่อให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนา วินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมี เบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัติ นักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมี ธรรมอื่นๆ ประกอบอีก เช่น ความ

^{๗๓} ๐. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๒๕๖๒.

^{๗๔} พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔-๔๕.

ยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอโดยไม่ถือคติ ได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ^{๗๕} คือ

- ๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก
- ๒) โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- ๓) โทสาคติ ลำเอียงเพราะเขลา
- ๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ ความ อุดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ๓ ประการ คือ

- ๑) อดทนต่อความลำบาก
- ๒) อดทนต่อความตรากตรำ
- ๓) อดทนต่อความเจ็บใจ

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลาย ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลภะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี^{๗๖}

สิรภพ เหล่าลาภะ^{๗๗} ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักคุณธรรมของการบริหารไว้ในปธานสูตร เรียกว่า “สัมมปปธาน”^{๗๘} คือ ความเพียรที่ถูกต้องที่ควรตั้งไว้ในเบื้องหน้าในกิจการทั้งปวง ๔ หลักใหญ่ คือ

๑) สังวรปธาน : หลักการป้องกัน คือ การสำรวม ระมัดระวัง ปิดกั้น ขวางกั้น กีดกัน ปิดป้อง ห้ามไม่ให้ความชั่ว ความเสื่อมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น

๒) ปหานปธาน : หลักการปราบปราม คือ การลด ละ เลิก กำจัด ฆ่าให้ตาย ประหาร ทำให้หมดไป หลีกไปให้พ้น ซึ่งปัญหา ความชั่ว ความเสื่อมที่ล่วงละเมิดเกิดขึ้นแล้ว

๓) ภาวนापธาน : หลักการพัฒนา คือ การทำให้มี ทำให้เกิด ความดีใดที่ยังไม่มี ทำให้มี ความดีใดที่ยังไม่เป็นทำให้เป็น ความดีใดที่ยังไม่เกิดทำให้เกิด

๔) อนุรักษนาปธาน : หลักการอนุรักษ์ คือ การตามดูแลรักษา การทำนุบำรุง การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งความดี สิ่งที่ดีที่เกิด ที่มี ที่เป็นแล้ว ให้เจริญรุ่งเรือง เติบโต ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น คุณธรรมการบริหารนี้ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องสมดุลกัน จะยิ่งหรือหย่อน กว่ากันไม่ได้ เพราะหากการบริหารเชิงรับมากประเทศชาติย่อมไม่เจริญรุ่งเรือง ไม่ก้าวหน้า ล้าหลัง และหากเชิงรุกมาก ประเทศชาติย่อมวุ่นวายเดือดร้อน สั่นเปลี่ยงไปกับการผลิตและการบริโภคที่ไร้ขอบเขต

^{๗๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๖/๑๖๙.

^{๗๖} นิธย์ สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔-๕๓.

^{๗๗} สิรภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสน์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๘.

^{๗๘} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๙๖.

สรุปได้ว่า หลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกท่านควรรักษาให้มั่นคงอยู่เป็นนิตย์ คือ ศีล เพราะศีลเป็นเบื้องต้นของคุณธรรมความดีทั้งหลาย นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น หลักธรรมของคนดี คือ สัปบุริสธรรม ๗^{๗๙} ประกอบด้วย หัวข้อธรรม ๗ ประการ คือ

๑. เป็นธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ผู้บริหารจะต้อง รู้จักหลักเกณฑ์แห่งเหตุผล
๒. เป็นอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ผู้บริหารจะต้อง รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ผลของการกระทำหรือความเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้อง
๓. ผู้เป็นอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ผู้บริหารจะต้องรู้จักตน รู้จักตนเอง รู้ขีดความสามารถ สติปัญญาของตนเอง ทำให้มีความเจียมตน ถ่อมตนใคร่แสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติม
๔. เป็นมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ผู้บริหารจะต้อง รู้จักประมาณ รู้จักความพอดีของตน ประพฤติพอดีสมฐานะ เป็นอยู่อย่างพอดี รู้จักความพอเพียง เป็นนักศึกษา ก็ใช้จ่ายอย่างประหยัด อุดม รู้จักประมาณในการแต่งกายและเที่ยวเตร่
๕. เป็นกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ผู้บริหารจะต้อง รู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และรู้ระยะเวลาที่ต้องใช้ในการประกอบกิจการต่างๆ ปฏิบัติให้ตรงต่อเวลา ทันเวลา ให้พอเหมาะกับเวลา เห็นความสำคัญและคุณค่าของเวลา ใช้เวลาอย่างทะนุถนอมอย่างที่สุด
๖. เป็นปริสัณญ (ผู้รู้จักชุมชน) ผู้บริหารจะต้องรู้จักชุมชน รู้จักที่ประชุม รู้จักว่าจะต้องแสดงกิริยาอาการอย่างไรต่อที่ประชุมนั้นๆ
๗. เป็นบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) นักบริหารที่ดีจะต้องรู้จักบุคคล รู้ความแตกต่างของปัจเจกบุคคล เมื่อมีความจำเป็นจะติดต่อใช้สอยผู้ใดผู้หนึ่ง ก็จะต้องเรียนรู้อุปนิสัยใจคอของเขาเสียก่อน แล้วจะปฏิบัติต่อเขาได้อย่างเหมาะสม

หลักธรรมในการครองงานที่ดีด้วยคุณธรรม เช่น หลักอิทธิบาท ๔^{๘๐} ได้แก่

1. ฉันทะ ความรักงาน คือ นักบริหารที่ดีต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน เพื่อเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถ
2. วิริยะ ความเพียร คือนักบริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน

^{๗๙}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๒๒๒.

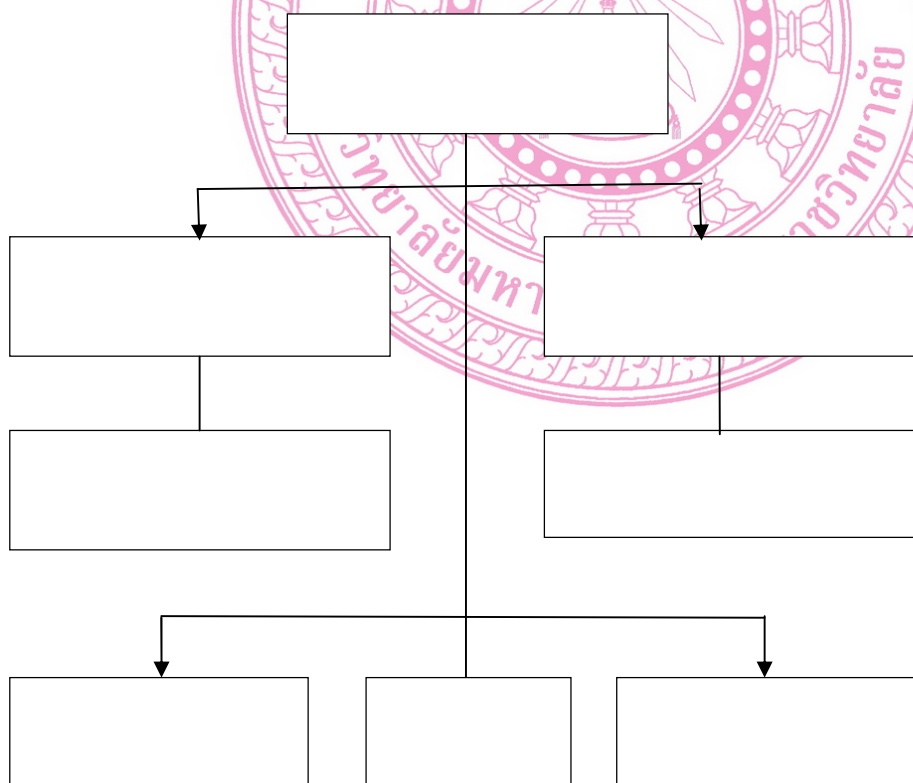
^{๘๐}ที.ปา. (ไทย) ๑๑ /๓๐๖/๒๗๗

3. จิตตะ ต้องเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการงาน เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จไม่ทอดทิ้งงาน

4. วิมังสา คือ เป็นผู้รู้จักพิจารณาไตร่ตรองสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และติดตามประเมินผลงานหรือตรวจงานนั้นเพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ และถึงความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

๒.๕ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ แผนผังองค์กร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ลักษณะภูมิประเทศ^{๕๕}

ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัดสุโขทัย มีพื้นที่ประมาณ ๕๐๒.๓๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๑๓,๗๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๒ ของพื้นที่จังหวัดสุโขทัย อยู่ห่างจากจังหวัดสุโขทัย ๒๑ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๔๔๘ กิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๑๑ ตำบล มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอคีรีมาศ สุโขทัย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพรหมพิรามและอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองสุโขทัยและอำเภอคีรีมาศ สุโขทัย

แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๑๑ ตำบล ได้แก่

- | | |
|--------------|--------------------|
| ๑. กง | ๗.ป่าแฝก |
| ๒. บ้านกร่าง | ๘.กกแรด |
| ๓. ไกรนอก | ๙.ท่าฉนวน |
| ๔. ไกรกลาง | ๑๐.หนองตูม |
| ๕. ไกรใน | ๑๑.บ้านใหม่สุขเกษม |
| ๖. ดงเดือย | |

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอองไกรลาศประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลองไกรลาศ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลอง ตำบลบ้านกร่าง และตำบลป่าแฝก

องค์การบริหารส่วนตำบลอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลองและตำบลบ้านกร่าง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลองไกรลาศ)

องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรนอกทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรกลางทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไกรใน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรในทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเดือย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงเดือยทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าแฝก

(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลองไกรลาศ)

^{๕๕}สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย พ.ศ.๒๕๕๕, (เอกสารเย็บเล่ม), หน้า ๓.

องค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกกแรตทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าฉนวนทั้งตำบล

ข้อมูลประชากร^{๔๒}

มีทั้งหมด จำนวน 67,023 คน

เป็นชาย 32,808 คน

หญิง 34,215 คน

จำนวนบ้าน 17,643 ครัวเรือน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลางผลผลิตเกษตร แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาอำเภอองไกรลาศให้เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าทางการเกษตร และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนุรักษ์และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมส่งเสริมการผลิตภาคเกษตร อุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐานปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาด สร้างความเข้มแข็งของคน ชุมชน และเครือข่าย พันพูนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategies)

ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาความยากจน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแนวทางการดำรงชีวิตของประชาชน สนับสนุนการทำการเกษตรอย่างยั่งยืนอย่างครบวงจร เน้นเกษตรปลอดภัย ลดใช้สารเคมีโดยให้มีการขยายพื้นที่ปรับเปลี่ยนระบบการผลิตที่ใช้สารอินทรีย์ทดแทนสารเคมี การพัฒนาให้ความรู้กับเกษตรกรในการใช้สารอินทรีย์แทนสารเคมี และเสริมสร้างขีดความสามารถทางการตลาดให้ความสำคัญกับการเฝ้าระวังผลกระทบจากการใช้สารเคมีที่มีต่อดิน และน้ำ

เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ และโอกาสทางการตลาด รวมทั้งส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีแก่เกษตรกร และพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์

^{๔๒} สำนักทะเบียนราษฎรอำเภอองไกรลาศ 1 กรกฎาคม 255๖, (อัดสำเนา).

พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก และโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เพื่อสนับสนุนทางการค้าและบริการ รวมทั้ง พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกร ผู้ประกอบการ ทั้งในระดับชุมชนและเชิงพาณิชย์ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้

พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่น่าสนใจ โดยจัดการสภาพภูมิทัศน์ การดูแลสิ่งแวดล้อมท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องโดยให้ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นทรัพยากรชุมชน วางมาตรการในการควบคุมการทิ้งขยะและน้ำเสียอย่างจริงจัง และสนับสนุนพัฒนาระบบกำจัดขยะ และน้ำเสียแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ให้มีความมั่นคง เช่น ส่งเสริม ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ สร้างความสามัคคีของคนในอำเภองกงไกรลาศ โดยการสร้างจิตสำนึกร่วมของประชาชนภายในอำเภอให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยึดหลักนิติธรรมและกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย เสริมสร้างความเข้มแข็งการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับหมู่บ้าน ส่งเสริมวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยของประชาชน

พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชน ให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพึ่งตนเอง โดยส่งเสริมบทบาทความสัมพันธ์อันดีของสถาบันครอบครัว และชุมชนในการดูแลสมาชิกให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความมั่นคงของชุมชนในด้านการศึกษา ความรู้สุขอนามัย รายได้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม สนับสนุนการกระจายทรัพยากรการผลิตทางการเกษตรในระดับชุมชน^{๔๓}

ภารกิจ/หน้าที่และความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภองกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

อำเภองกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานปกครองส่วนภูมิภาค พัฒนาการศึกษาส่งเสริมอาชีพประชากรภายในเขตพื้นที่ เช่น การทะเบียน ความมั่นคง ความเป็นธรรม การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมือง การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การประมง และการเกษตร โดยดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช ๒๕๓๔ โดยแบ่งส่วนราชการได้ดังนี้

ฝ่ายปกครอง

^{๔๓}อำเภองกงไกรลาศ, “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนอำเภอ”, (เอกสารเย็บเล่ม, ๒๕๕๕), หน้า ๕-๗.

ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณและธุรการทั่วไป เช่น งานด้านการปกครอง งานสำนักงานอำเภอ งานด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และงานการเงินการบัญชี การบริหารงานบุคคล การปกครองท้องถิ่น การเลือกตั้ง การประชาสัมพันธ์

ฝ่ายทะเบียน

ฝ่ายทะเบียนมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนราษฎร ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อตัว ชื่อสกุล จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การดำเนินการแก่ผู้กระทำความผิดพระราชบัญญัติทะเบียนราษฎรและพระราชบัญญัติประจำตัวประชาชน

ฝ่ายความมั่นคง

ฝ่ายความมั่นคงมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชน โดยการสร้างจิตสำนึกร่วมของประชาชนภายในอำเภอให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยึดหลักนิติธรรมและกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนทุกฝ่าย

ฝ่ายอำนวยความสะดวกและนโยบาย

ฝ่ายอำนวยความสะดวกและนโยบายมีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านบริการภาครัฐให้มีมาตรฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงบทบาทภาครัฐจากผู้ควบคุมเน้นบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ตลอดจนสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมในระดับอำเภอ

ฝ่ายสรรพากร

ฝ่ายสรรพากรมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของอำเภอ ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและภาษีที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และค่าธรรมเนียมต่างๆ รวบรวมและจัดทำสถิติการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม และการรายงานการเก็บภาษี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เกษตรอำเภอ

เกษตรอำเภอมิหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมการผลิตภาคการเกษตร โดยจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติม ปรับปรุงคลอง ออกรับน้ำ การระบายน้ำ และการขุดลอกคลอง เพื่อผันน้ำเข้าคลอง ขยายส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร เพื่อมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาอุทกภัย และภัยแล้งให้เป็นระบบ

ฝ่ายปศุสัตว์ การประมง

อำเภอองไกรลาค มีสภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมด้านการเกษตร ทั้งทางด้านพืช ด้านประมง และด้านปศุสัตว์ เป็นแหล่งผลิตปลา มากที่สุดแห่งหนึ่ง ในภาคเหนือตอนล่าง โดยเฉพาะปลาตามแหล่งน้ำธรรมชาติ ส่วนใหญ่จำหน่ายเป็นปลาสดและแปรรูป ด้านปศุสัตว์ส่วนใหญ่สนับสนุนให้เกษตรกร เลี้ยงโค สุกร เป็ด ไก่ โดยเน้นการเพิ่มผลผลิตมีคุณภาพและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การกิจหน้าที่นั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย เพราะจะทำให้การดำเนินงานการให้บริการประชาชนเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่ให้บริการประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลายและเป็นธรรม การกิจหน้าที่นี้เป็นงานเชิงยุทธศาสตร์เป็นภารกิจที่เน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาอำเภอในเชิงบูรณาการ และจะส่งผลสำเร็จในภาพรวมของการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสาราณียธรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสาราณียธรรม ในการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย” มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พระครูนนทวิวัฒน์ วีธมโม (มีนุสรณ์)^{๘๔} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบาง ได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีข้อเสนอแนะว่า เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ กล่าววจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส บริการด้วยความเต็มใจ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

พระมหาเอกมร จิตปญโญ^{๘๕} ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอมดแดง จังหวัด

^{๘๔}พระครูนนทวิวัฒน์ (มีนุสรณ์), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๘๕}พระมหาเอกมร จิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อุบลราชธานี” ผลวิจัยพบว่า ประชาชนมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอผดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีข้อเสนอแนะว่า ควรรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงานและร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ

จรัส ปันธิ^{๘๖} ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การประยุกต์หลักสราณียธรรมในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งนั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กรจนกระทั่งพ้นจากองค์กรไป ซึ่งการบริหารงานยึดหลักระบบราชการ โดยอาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบบังคับต่างๆ มาเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล นอกจากนั้นยังเอาระบบคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาเป็นฐานในการดำเนินงาน ยังได้ยึดหลักแห่งสัจจะธรรม ตามปณิธานและภาชิตประจักษ์มหาวิทยาลัย ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจะสร้างบุคลากรทุกฝ่ายให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข มีความรัก ความเมตตา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีในหมู่คณะ มีการเรียนรู้ ฝึกฝนตนเองจนสามารถเป็นที่ยอมรับเคารพนับถือ เป็นผู้สามารถครองตนครองคน และครองงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักสราณียธรรม ๖ ประการของพระพุทธศาสนา กล่าวคือ เป็นการแสดงความรัก ความเมตตาต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำแนะนำชี้แนะในสิ่งที่ดีงาม มีความหวังดี ปราศรณาดีต่อกัน ให้ความอนุเคราะห์หรือช่วยเหลือแบ่งปันกันยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี ตามกฎ แบบแผน วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ตลอดจนการมีความคิดเห็นที่เกื้อกูลกัน เป็นไปในทำนองเดียวกัน เมื่อมีข้อสงสัยหรือความไม่ชัดเจนก็นำมาปรึกษาหารือกันตลอดเวลา โดยหลักสราณียธรรม ๖ ประการนั้นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดีในทุกระดับทั้งระดับผู้บริหารผู้บังคับบัญชาตัวเอง เพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประสบความสำเร็จและพัฒนาโดยตลอด

นาวาเอก นพพล บงกชกาญจน์^{๘๗} ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ” ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติงาน

^{๘๖}จรัส ปันธิ, “วิเคราะห์การประยุกต์หลักสราณียธรรมในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสนศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๗).

^{๘๗}นาวาเอก นพพล บงกชกาญจน์, “การปฏิบัติงานตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ตามหลักสารานุกรมของบุคลากร ทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีข้อเสนอแนะว่า บุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ ควรสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ส่งเสริมให้มีการเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง หากมีข้อผิดพลาดในการทำงาน ควรแนะนำผู้กระทำผิดให้ปรับปรุงในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดถึงการสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันที่ถือว่าเป็นผลงานของทุกคน ส่งเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบวินัยอยู่เสมอ และรับฟังการแสดงความคิดเห็นของทุกคน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสารานุกรม สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงานนั้น เป็นการสร้างความสามัคคีปรองดอง มีความเมตตาปราณดีต่อกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้คำแนะนำในสิ่งที่ดีงาม ยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี ตามระเบียบแบบแผนวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ฉะนั้นจึงสมควรให้มีการอบรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่บริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งๆ ขึ้นไป

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

กัมพล รุ่งสำราญ^{๘๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน มีความรู้และทักษะในเรื่องสิทธิมนุษยชน ในด้านหลักการเคารพต่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้และทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยทางด้านอายุ สถานภาพ ยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรับผิดชอบ การอบรม / สัมมนาเรื่องสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และทักษะในเรื่องสิทธิมนุษยชนมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในงานสืบสวน สอบสวน ตามสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาต่างกัน

ขวัญใจ มีทิพย์^{๘๙} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า

^{๘๘} กัมพล รุ่งสำราญ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

^{๘๙} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง

ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

คณิศร์ มหิทธิเทพ^{๑๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ในด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ทิศนะของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัยยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง และขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

ชาญณรงค์ ชันประกอบ^{๑๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย เรียงตามความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหารงาน สำหรับระดับของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคายส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

^{๑๐}คณิศร์ มหิทธิเทพ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต* การบริหารงานยุติธรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

^{๑๑}ชาญณรงค์ ชันประกอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

มาก ระดับของปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

จักรภัฏดิ์ ทรงพูล^{๕๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหางดง จังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจภูธรสถานีตำรวจหางดงจังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง ๒ ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณของตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งแปลผลอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะว่า ขณะปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจควรใช้ทั้งหลักรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ควบคู่กันไป พึงรักษาเกียรติของตำรวจต้องระลึกอยู่เสมอว่า ตนเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ^{๕๓} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่า มีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่ และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญา และด้านร่างกายค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย และมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

นิติภูมิ นวรัตน์^{๕๔} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธร จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี” ได้ศึกษาโดยอาศัยตัวแปรทางสังคมเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรสืบสวน ในสถานี

^{๕๒}จักรภัฏดิ์ ทรงพูล, “การปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหางดง จังหวัดเชียงใหม่” **วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๕๓}เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๕๔}นิติภูมิ นวรัตน์, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธร จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔).

ตำรวจภูธร จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยต่างๆ ๓ ด้าน คือ

๑. ด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจอยู่ในระดับสูง
๓. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

ปทุมพร สุขอาษา^{๕๕} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานให้ผู้แทนองค์กรชุมชนเครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่าง ๆ และด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์กรชุมชน แสวงหางบประมาณทั้งภายในภายนอกและประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์กรชุมชน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล

ปัญญา พวงมาลัย^{๕๖} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๓ ลำดับแรก คือ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านบทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติหน้าที่ และด้านผลการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนจับกุม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถในการสืบสวนจับกุมคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย การได้รับการสนับสนุนกำลังตำรวจเมื่อร้องขอ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และความภาคภูมิใจ ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผล

^{๕๕} ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖).

^{๕๖} ปัญญา พวงมาลัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓).

ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน พบว่าโดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มียศต่างกันและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มียศต่างกันและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม แตกต่างกัน การได้รับการสนับสนุนเงินค่าใช้จ่ายในการติดตามคดีอย่างเพียงพอ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่นอกหน่วยงาน

พระเอกพันธ์ อีรภทโท (วิมานทอง)^{๕๗} ได้ศึกษาวิจัย “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านวิริยะ (ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่) และจิตตะ (ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านวิมังสา (ความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่) และมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาด้านฉันทะ เช่น การปลูกจิตสำนึกความรักในงาน เห็นคุณค่าและประโยชน์จากการทำงาน รวมทั้งมอบหมายงานให้ตรงกลับความรู้ของบุคลากร ด้านวิริยะ เช่น มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ เช่น การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่มีจิตสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบและด้านวิมังสา ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความใส่ใจกับการทำงานมีความรอบคอบ มีความรู้การทำงานเป็นทีมมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมต่อภาระงานอยู่เสมอ

รัตติยา โตศรีพลับ^{๕๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัย พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คือ อายุ และความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการ

^{๕๗} พระเอกพันธ์ อีรภทโท (วิมานทอง), “การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๕๘} รัตติยา โตศรีพลับ, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๘).

ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยระดับการศึกษา การติดตามข่าวสาร และการเป็นสมาชิกองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

วิชัย ทศพรทรงชัย^{๘๕} ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชารังสีวิทยาวิจิตร ฝ้ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ เพ็ญวงศ์^{๙๐} ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายเฉพาะของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒๔ อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว” ผลวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ด้านงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ด้านงานพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน ด้านงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ และด้านงานพัฒนาการบริหาร

เอกพิภพ ตระกูลพานิชย์^{๙๐} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธรตำบลภูผิงค์ราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจด้านระบบและกระบวนการให้บริการและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในภาพรวม ทั้ง ๒ ด้าน ประชาชนมีความพึงพอใจปานกลาง และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการอบรมในด้านการปฏิบัติหน้าที่และจิตสำนึกในเรื่อง การตื่นตัวพร้อมปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรใน

^{๘๕} วิชัย ทศพรทรงชัย, ,ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขาวิชา รังสีวิทยาวิจิตร ฝ้ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย, **ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการ บัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙).

^{๙๐} สมศักดิ์ เพ็ญวงศ์, “การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายเฉพาะของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒๔ อำเภอ ตาพระยา จังหวัดสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

^{๙๐} เอกพิภพ ตระกูลพานิชย์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธรตำบลภูผิงค์ราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

การปฏิบัติหน้าที่ มีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ สรุปได้ว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้น คือความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากร ที่จะต้องตั้งใจปฏิบัติการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆกำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ มาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเกาะลันตา จังหวัดสุโขทัย” ในครั้งนี้

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

กัญกัฬารณ กณนมนวล^{๑๐๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกัน.

ฉัตรณภา พรหมมา^{๑๐๓} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินการบริหารโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้บุคลากร พบว่าทุกโรงเรียนมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

^{๑๐๒} กัญกัฬารณ กณนมนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๓} ฉัตรณภา พรหมมา, “การประเมินการบริหารโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๖).

โดยมีความสอดคล้องกันทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับผิดชอบโครงการยกเว้นโครงการส่งเสริมสหกรณ์ที่รับผิดชอบโครงการมีความคิดเห็นในระดับปานกลางคือ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตที่ 3.23 มีการวางแผนกำลังคนในตำแหน่งที่เหมาะสมชัดเจน มีการวิเคราะห์งานขององค์กรทุกระดับชัดเจน มีการกำหนดรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีเกณฑ์การคัดสรรบุคลากรเข้ารับผิดชอบงานในตำแหน่งต่างๆ ชัดเจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถตลอดทั้งมีแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากรชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์เพียงพอแก่การนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ จากการศึกษาพบว่าทุกโรงเรียนมีวิธีการกำหนดบุคลากรที่ได้รับผิดชอบโครงการมีการกำหนดรายละเอียดหน้าที่และประสบการณ์โดยดำเนินการ มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานในโครงการและมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโครงการ และเมื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงของเอกสาร พบว่าทุกโรงเรียนมีเอกสารที่แสดงข้อมูลพื้นฐาน ของอาจารย์เพียงพอแก่การนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ทั้งนี้ พบว่าทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับประวัติการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดซึ่งเป็นปัจจุบันและต่อเนื่องมาโดยตลอด ด้านการใช้งบประมาณ ทุกโครงการพบว่าทุกโรงเรียนมีผลการดำเนินงานสอดคล้องกันทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนที่รับผิดชอบโครงการโดยมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกโรงเรียน มีการจัดทำแผนโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบ กำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณทุกประเภทไว้ชัดเจน จัดทำแผนการใช้งบประมาณทุกประเภทล่วงหน้า มีหลักฐานการใช้จ่ายเงินทุกประเภทครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีงบประมาณสนับสนุนแต่ละโครงการอย่างเพียงพอ ด้านการใช้อุปกรณ์และวัสดุครุภัณฑ์ทุกโครงการพบว่ามีข้อแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูที่รับผิดชอบโครงการโดยมีผลการดำเนินงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกโรงเรียน แต่ตามความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบโครงการอยู่ในระดับปานกลางทุกโครงการ จากการศึกษาพบว่าโรงเรียนมีการใช้อุปกรณ์วัสดุครุภัณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำแผนการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแบบบูรณาการกับโครงการอื่นๆ เพราะบางโครงการไม่มีงบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์ ให้โรงเรียนได้จัดมีแผนมีวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ โดยเจ้าหน้าที่พัสดุของโรงเรียน มีการบำรุงรักษา วัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ ในโครงการตามสภาพของโรงเรียน ด้านการนิเทศและติดตามประเมินผลทุกโรงเรียนมีผลการดำเนินโครงการอยู่ในระดับมากและมีความสอดคล้องกันระหว่างผู้บริหารกับครูที่รับผิดชอบโครงการทุกโครงการพบว่ามีผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกโรงเรียน มีการวางแผนในการนิเทศและติดตามโครงการชัดเจน มีวิธีการและเครื่องมือในการนิเทศและติดตามโครงการที่เหมาะสม ระยะเวลาและความถี่ในการนิเทศและติดตาม โครงการ มีการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำแก่ครูเพื่อพัฒนาการ

ปฏิบัติงาน การรายงานผลตามกำหนดปฏิทินของสำนักงานโครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ทุกเดือนภายในวันที่ ๕ ของเดือนตามแบบที่สำนักงานโครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ กำหนดไว้ และการนำผลการนิเทศและติดตามโครงการมาใช้ในการปรับปรุงในการดำเนินงาน จากการศึกษาพบว่าโรงเรียนมีการนิเทศและติดตามโครงการ มีการจัดให้มีการสรุปการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนโครงการ โดยมีการวางแผนในการนิเทศและติดตามโครงการมีวิธีการการนิเทศและติดตามโครงการ มีระยะเวลาและความถี่ในการนิเทศและติดตามโครงการจากผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่เดือนละครั้ง มีการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำแก่ครูเพื่อการพัฒนาโครงการ มีการนำรายงานผลตามปฏิทินของสำนักงานโครงการส่วนพระองค์ทุกเดือน และการนำผลการนิเทศและติดตามโครงการมาใช้ในการปรับปรุงในการดำเนินงานโครงการและก่อนปิดภาคเรียน ทุกโรงเรียนจะสรุปผลการดำเนินงานโครงการตามพระราชดำริฯ ทุกโครงการรายงานต่อสำนักงานโครงการส่วนพระองค์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ

ประจักษ์ ศรีจำปา^{๑๐๔} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกแต่ละประเด็นที่ศึกษาพบว่า ประเด็นมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในการปฏิบัติงานพัสดุน้อยครั้ง และการใช้จ่ายพัสดุไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๗๔ และประเด็นการเบิกจ่ายพัสดุมีความยุ่งยากล่าช้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๒.๑๑ สำหรับปัญหาอุปสรรคตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น เมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติมีความยุ่งยากหลายขั้นตอน ขาดความคล่องตัว ไม่มีความยืดหยุ่น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาระงับด่วนได้ ไม่สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาการสมยอมในการเสนอราคา

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต)^{๑๐๕} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่พบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

^{๑๐๔} ประจักษ์ ศรีจำปา, “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๕} พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

สถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน, หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนหลักนิติธรรม, หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข)^{๑๐๖} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พระภิกษุสามเณร และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า คณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่างๆ หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดการทำวัตรสวดมนต์เป็นประจำ การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานที่เฉื่อยชา มักทำงานแบบการย่ำอยู่กับที่ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่ให้ความเคารพซึ่งกันและกันของผู้เณรที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ภาณุพล ภูเขา^{๑๐๗} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรม

^{๑๐๖} พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๗} ภาณุพล ภูเขา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกันไป จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภิญญาภา สนิทพจน์^{๑๐๘} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก มีการดำเนินงานบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตากมีภาวะผู้นำแบบจูงใจ แบบมีส่วนร่วม และแบบบงการ อยู่ในระดับมาก และมีภาวะผู้นำแบบยึดระเบียบอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในระดับปานกลาง

นที หวนนิโรธ^{๑๐๙} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน” ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน อยู่ในระดับมาก นั่นคือครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ กับนักศึกษาวิชาชีพระยะสั้นเห็นว่าผลการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมทางกายภาพสูงกว่านักศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเกือบทุกข้อรายการแสดงว่า ผลการปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมทางกายภาพยังไม่เกิดประสิทธิผลเพียงพอเท่าที่ควร

สยมพร ปุณณาคม^{๑๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพุทธศาสนา” ได้กล่าวว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้นำบริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดีไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การปกครองที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครอง หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรลุ นั่นคือความเป็นธรรมในแผ่นดิน การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจโดยมีธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก

^{๑๐๘} ภิญญาภา สนิทพจน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒).

^{๑๐๙} นที หวนนิโรธ, “การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๖).

^{๑๑๐} สยมพร ปุณณาคม, “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑).

สามารถ อินตามูล^{๑๑๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าในการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สุพจน์ เจริญขำ^{๑๑๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปาง จังหวัดลำปางเพชร์” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดลำปางเพชร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดลำปางเพชร์ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วน of ประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

สุณิสสา ศิลปสร^{๑๑๓} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน : ศึกษากรณีสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา” ผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน ประโยชน์ที่ได้รับในหน่วยงาน อยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีผลต่อความคิดเห็น คือ ตำแหน่ง ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ และอายุราชการ การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานสถาบันฯ อยู่ในระดับปานกลางโดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีผลต่อความคิดเห็น คือ ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ตามลักษณะงานของสถาบันฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณลักษณะเฉพาะที่มีผลต่อความคิดเห็น คือ ตำแหน่ง ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ และ อายุบุคลากร

^{๑๑๑} สามารถ อินตามูล, “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๘).

^{๑๑๒} สุพจน์ เจริญขำ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางเพชร์ จังหวัดลำปางเพชร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๓} สุณิสสา ศิลปสร, “การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน : ศึกษากรณีสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

สุพล เครือมะโนรมย์^{๓๓๔} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ผู้บริหารศึกษาสถานศึกษาได้นำหลักพรหมวิหาร ได้แก่ เมตตา กรุณา และมูทิตา ไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน สรุปได้ว่า การบริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความสำคัญต่อหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะว่าถ้าผู้บริหารที่ถูกต้อง ดีงาม มาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในหน่วยงานหรือองค์กร ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ในครั้งนี้

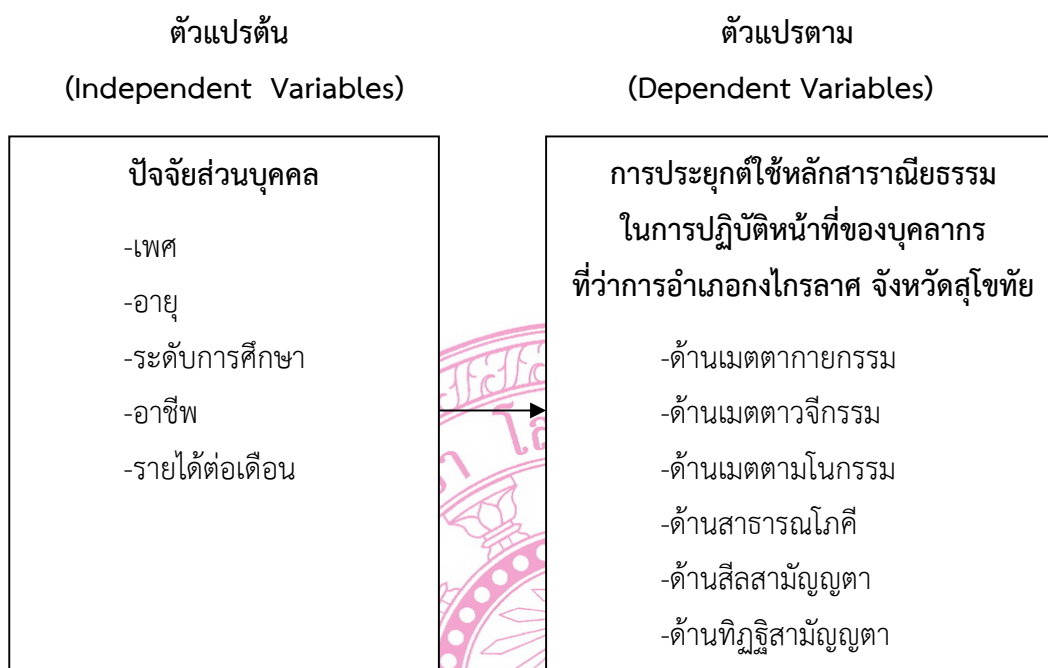
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักสาราณียธรรม ๖ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและปัจจัยด้านสังคมองค์กร ได้แก่ ความรู้เรื่องหลักพุทธธรรมการอบรมทักษะ และการสนับสนุนของผู้นำของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การศึกษาการนำหลักสาราณียธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ด้านเมตตาทายกรรม เมตตาวจิกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโภคี สีสสามัญญตา และทิวฐีสสามัญญตา ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ดังแผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิด

^{๓๓๔}สุพล เครือมะโนรมย์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของทศผู้บริหารศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓).



แผนภูมิที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย” มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

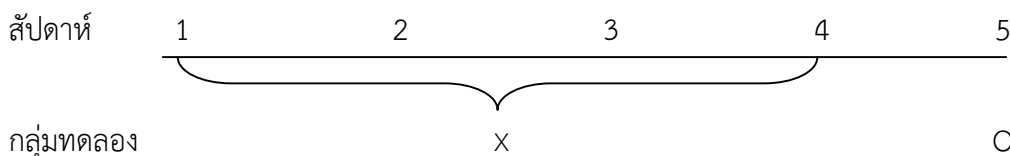
๓.๔ เก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์หลักสารานุกรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสังคม และเพื่อต้องการเสนอแนะแนวทางการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย

รูปแบบการวิจัย



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการทดลอง

โดยกำหนดให้

X = การดำเนินกิจกรรมสำรวจข้อมูลสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

O = การประเมินผล

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ประชาชนที่เข้ามาขอรับบริการจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๓,๐๐๐ คน ในรอบ ๓ เดือน ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)^๑ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๐ คน

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. การสร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากร ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
๗. ปรับปรุงแก้ไข
๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดสุโขทัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

^๑ สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๖๑.

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวม ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ตามความคิดเห็นของประชาชน ๖ ด้าน ได้แก่ (๑) เมตตากายกรรม (๒) เมตตาวจีกรรม (๓) เมตตามโนกรรม (๔) สาธารณโภคี (๕) สีสสามัญญตา (๖) ทิฏฐิสามัญญตา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มาก**

๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**

๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อย**

๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีลักษณะเป็นปลายเปิด ให้เลือกตอบโดยเสรี

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๑) พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร. คณบดี คณะสังคมศาสตร์

๒) พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.(พิเศษ)ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๓) รศ.(พิเศษ) ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์

๔) ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๕) ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์

^๒ ชูติระ ระบอบ และคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ,๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence index : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reljability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ๓๐ คน ในอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -coefficient) ตามวิธีการ ครอนบาค Cronbach^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๗

๔. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชาชนผู้เข้ารับบริการ ในที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัยจำนวน ๒๐๐ ตัวอย่างโดยมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นเตรียมการ

๑. ติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เสนอต่อ ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล

๒. เมื่อได้รับอนุมัติแล้วผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ให้แก่ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

๓. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดสอบถามตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นตอนการ

๑. แนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ และสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่าง

๒. สอบถามกลุ่มเป้าหมายให้ได้ครบตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ขั้นประเมินผล

ผู้วิจัยประเมินผลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

^๓ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร : บริษัททุนพิณลิขิต จำกัด ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency และค่าร้อยละ (Percentage))

๒) ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของประชากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	น้อยที่สุด

๔) ความคิดเห็นของประชาชนต่อ การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t- test) และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระยะเวลาของการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธ การเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลต่างๆที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ถือเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลต่างๆ จะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยชื่อและนามสกุล

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

๔.๔ แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร จำนวน ๒๐๐ คน โดย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=๒๐๐)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๒๖	๖๓.๐๐
หญิง	๗๔	๓๗.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ ต่อ

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=๒๐๐)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒. อายุ		
๒๐ - ๒๙	๕๘	๒๙.๐๐
๓๐ - ๓๙	๗๖	๓๘.๐๐
๔๐ - ๔๙	๓๘	๑๙.๐๐
๕๐ ปี ขึ้นไป	๒๘	๑๔.๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔๑	๗๐.๕๐
ปริญญาตรี	๔๑	๒๐.๕๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๘	๙.๐๐
๔. อาชีพ		
ข้าราชการ	๒๗	๑๓.๕๐
ธุรกิจส่วนตัว	๒๗	๑๓.๕๐
ค้าขาย	๓๕	๑๗.๕๐
เกษตรกร	๗๕	๓๗.๕๐
รับจ้าง	๓๖	๑๘.๐๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	๓๔	๑๗.๐๐
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	๑๗	๘.๕๐

ตารางที่ ๔.๑ ต่อ

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=๒๐๐)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๓๑	๑๕.๕๐
๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป	๑๑๘	๕๙.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า

เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 63.00 และเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 37.00

อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 ตามลำดับ ส่วนอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 14.00

ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.50 รองลงมาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20.50 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 9.00

อาชีพ ส่วนมากเป็นเกษตรกร ร้อยละ 37.50 รองลงมาอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 18.00 อาชีพค้าขาย ร้อยละ 18.00 และอาชีพ ข้าราชการและธุรกิจส่วนตัวน้อยที่สุด ร้อยละ 13.50

รายได้ต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมารายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ 17.00 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง ๙,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ 15.50 ส่วนรายได้ระหว่าง 6,000-9,000 บาทมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.50

๔.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) เมตตากายกรรม ๒) เมตตาวจีกรรม ๓) เมตตามโนกรรม ๔) สาธารณโภคี ๕) สีสสามัญญตา ๖) ทิฏฐิสามัญญตา โดยรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้ หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม

(n=200)

ระดับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม	ระดับความคิดเห็นของประชาชน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เมตตากายกรรม	3.44	0.96	ระดับปานกลาง
๒. เมตตาวจีกรรม	3.45	0.99	ระดับปานกลาง
๓. เมตตามโนกรรม	3.38	๐.99	ระดับปานกลาง
๔. สาธารณโภคี	3.46	1.00	ระดับปานกลาง
๕. สีสสามัญญตา	3.42	0.93	ระดับปานกลาง
๖. ทิฏฐิสามัญญตา	3.28	0.96	ระดับปานกลาง
รวม	3.40	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.๒ ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านสาธารณโภคี เมตตาวจีกรรม เมตตากายกรรม สีสสามัญญตา เมตตามโนกรรม และทิฏฐิสามัญญตา

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตากายกรรม

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสราณียธรรม ด้านเมตตากายกรรม	ระดับความคิดเห็นของประชาชน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานและบริการประชาชน ด้วยกิริยาอาการสุภาพ	3.61	1.02	ระดับมาก
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรทำงานเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม	3.47	0.89	ระดับปานกลาง
๓	เมื่อมีผู้มาติดต่องานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพยิ้มแย้มแจ่มใส	3.38	0.93	ระดับปานกลาง
๔	เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือกิจธุระต่างๆตามความสามารถด้วยความเต็มใจ	3.43	1.02	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถูกต้องและให้ความเป็นธรรมต่อผู้มาขอรับบริการ	3.33	0.97	ระดับปานกลาง
รวม		3.44	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.๓ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตากายกรรม ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๒-๕ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาวจกรรม

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสราณียธรรม ด้านเมตตาวจกรรม	ระดับความคิดเห็นของประชากร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยการพูดแนะนำให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วยความหวังดี	3.72	1.01	ระดับมาก
๒	เจ้าหน้าที่ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถามงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้วยคำสุภาพ	3.51	1.12	ระดับมาก
๓	เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์	3.42	0.85	ระดับปานกลาง
๔	เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพต่อผู้มารับบริการด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน	3.27	0.92	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะรับคำแนะนำหรือคำติชมในงานที่รับผิดชอบ	3.37	1.08	ระดับปานกลาง
รวม		3.45	0.99	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.๔ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาวจกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑-๒ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อ ๓-๕ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 4.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม ด้านเมตตามโนกรรม	ระดับความคิดเห็นของประชากร		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี มีอริยาบดียไมตรีจิตดีเยี่ยมแถมแจ่มใส	3.50	1.00	ระดับมาก
๒	เจ้าหน้าที่คิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.37	1.01	ระดับปานกลาง
๓	เจ้าหน้าที่คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเพื่อประโยชน์ ของส่วนรวม	3.4	0.96	ระดับปานกลาง
๔	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่โดยยึดหลัก ความถูกต้องและเป็นธรรมต่อประชาชน	3.39	0.97	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ	3.25	1.04	ระดับปานกลาง
รวม		3.38	1.00	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.๕ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ๑ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๒-๕ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสาธารณโภคี

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสราณียธรรม ด้านสาธารณโภคี	ระดับความคิดเห็นของประชาชน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน	3.52	1.05	ระดับมาก
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่สงเคราะห์ประชาชนด้วยสำนึกในความรับผิดชอบ	3.47	1.01	ระดับปานกลาง
๓	เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมพอสมควร	3.54	0.99	ระดับมาก
๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยยึดประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	3.37	0.96	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมทั่วถึงและเป็นธรรมแก่องค์กรและประชาชนทุกภาคส่วน	3.42	1.03	ระดับปานกลาง
รวม		3.46	1.01	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.๖ ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสาธารณโภคี ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ และข้อ ๓ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๒ และ๔-๕ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสี่ส้ามัญญดา

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม ด้านสี่ส้ามัญญดา	ระดับความคิดเห็นของประชาชน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่สงเคราะห์ประชาชนด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม	3.49	0.91	ระดับปานกลาง
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้อเฟื้อ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์	3.42	0.92	ระดับปานกลาง
๓	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน	3.42	0.90	ระดับปานกลาง
๔	เจ้าหน้าที่พึงพอใจในการรักษาระเบียบวินัย และข้อบังคับของส่วนรวม	3.36	0.90	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	3.42	1.05	ระดับปานกลาง
รวม		3.42	0.93	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.๗ ประชาชนอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัยด้านสี่ส้ามัญญดา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านทฤษฎีสามัญญตา

(n=200)

ข้อที่	การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสราณียธรรม ด้านทฤษฎีสามัญญตา	ระดับความคิดเห็นของประชาชน		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นคนมีใจ กว้างและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน	3.30	1.03	ระดับปานกลาง
๒	เจ้าหน้าที่รู้จักปรับความคิดเห็นของตนเองและ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้	3.31	0.92	ระดับปานกลาง
๓	เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความ สามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	3.28	1.04	ระดับปานกลาง
๔	เมื่อปฏิบัติงานเกิดปัญหาเจ้าหน้าที่เข้าร่วม ประชุมโดยพร้อมเพรียงกันเพื่อช่วยกัน แก้ไขปัญหาเหล่านั้น	3.26	0.89	ระดับปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความคิดเห็น ไปในทิศทางเดียวกัน	3.27	0.92	ระดับปานกลาง
รวม		3.28	0.96	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.๘ ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านทฤษฎีสามัญญตา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ผู้วิจัยวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามเพศ

(n= ๒๐๐)

ระดับการปฏิบัติงานหลัก สธารณียธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (126คน)		หญิง (74คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตากายกรรม	3.47	1.00	3.40	0.91	1.258	0.01
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม	3.43	1.04	3.50	0.93	1.232	0.01
๓. ด้านเมตตามโนกรรม	3.40	1.00	3.37	1.00	1.199	0.01
๔. ด้านสาธารณโภคี	3.48	1.03	3.44	1.00	1.209	0.01
๕. ด้านศีลสามัญญตา	3.39	0.97	3.49	0.88	1.294	0.01
๖. ด้านทักขิสามัญญตา	3.26	1.00	3.34	0.90	1.209	0.01
ภาพรวม	3.41	1.01	3.42	0.94	1.233	0.01

จากตารางที่ 4.๙ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลัก
 สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน
 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลัก
 สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน
 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๒ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.๑๐

ตารางที่ 4.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม
 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
 จำแนกตามอายุ

(n= ๒๐๐)

ระดับการปฏิบัติงาน ตามหลักสาราณียธรรม	อายุ								F	Sig.
	๒๐-๒๙ ปี		๓๐-๓๙ ปี		๔๐-๔๙ ปี		๕๐ ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านเมตตากายกรรม	3.50	1.00	3.33	0.91	3.5	0.85	3.56	1.13	1.69	0.25
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม	3.46	1.04	3.26	0.91	3.41	0.84	4.06	1.06	5.82	0.01
๓. ด้านเมตตามโนกรรม	3.18	1.06	3.27	0.94	3.47	0.80	3.99	0.94	6.25	0.01
๔. ด้านสาธารณโภคี	3.26	1.04	3.38	0.94	3.52	0.90	4.04	1.02	5.61	0.01
๕. ด้านศีลสามัญญตา	3.37	0.99	3.31	0.90	3.42	0.70	3.78	1.08	3.19	0.14
๖. ด้านทวิญญูสามัญญตา	3.22	0.95	3.18	0.90	3.39	0.88	3.62	1.04	2.91	0.17
ภาพรวม	3.33	1.01	3.28	0.91	3.45	0.83	3.84	0.18	4.25	0.10

จากตารางที่ 4.๑๐ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความ
 คิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการ
 อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณา
 ในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในด้าน

เมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 ส่วนด้านเมตตากายกรรม ด้านศีลสามัญญตา และด้านทวิฏฐสามัญญตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตาม อายุโดยภาพรวม

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.33		0.042	-0.11*	-0.50*
๓๐- ๓๙ ปี	3.28			-0.16*	-0.55*
๔๐- ๔๙ ปี	3.45				-0.39*
๕๐ ปีขึ้นไป	3.84				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

จากตารางที่ 4.๑๑ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศจังหวัดสุโขทัย ที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนทุกช่วงอายุ ส่วนระดับความ คิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๓๐- ๓๙ ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าอายุ 20-29 ปี แต่มากกว่า อายุ 30- 39 ปี และ อายุ40-49 ปี ส่วนระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๔๐- ๔๙ ปี น้อยกว่าระดับ ความคิดเห็นของประชาชน ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตากายกรรม

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			๕๐ ปี ขึ้นไป
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐- ๔๙ ปี	
๒๐-๒๙ ปี	3.50		0.161	0.000	-0.064*
๓๐- ๓๙ ปี	3.33			-0.161*	-0.225*
๔๐- ๔๙ ปี	3.50				-0.064*
๕๐ ปีขึ้นไป	3.56				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตากายกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี แตกต่างจากอายุ 30 = 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 ส่วนระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๔๐- ๔๙ ปี มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเกราะ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่
จำแนกตามอายุ ด้านเมตตาวจีกรรม

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐- ๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.46		0.199	0.052	-0.595*
๓๐- ๓๙ ปี	3.26			-0.147*	-0.794*
๔๐- ๔๙ ปี	3.41				-0.647*
๕๐ ปีขึ้นไป	4.06				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลัก
สารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอเกราะ จังหวัดสุโขทัย ด้าน
เมตตาวจีกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี แตกต่างจากอายุ 30 – 39 ปี อายุ ๔๐- ๔๙ ปี และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านเมตตามโนกรรม

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.18		-0.087*	-0.293*	-0.807*
๓๐- ๓๙ ปี	3.27			-0.205*	-0.719*
๔๐- ๔๙ ปี	3.47				-0.514*
๕๐ ปีขึ้นไป	3.99				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี แตกต่างจากอายุ 30-39 ปี อายุ ๔๐-๔๙ ปี และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านสาธารณสุข

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐- ๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.26		-0.116*	-0.256*	-0.770*
๓๐- ๓๙ ปี	3.38			-0.139*	-0.654*
๔๐- ๔๙ ปี	3.52				-0.515*
๕๐ ปีขึ้นไป	4.04				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย
ด้านสาธารณสุข เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน
ทุกกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านสี่สัณณฤตยา

(n=๒๐๐)

อายุ	อายุ				
	$\bar{X}$	๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐- ๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.37		0.038	-0.049*	-0.406*
๓๐- ๓๙ ปี	3.31			-0.087	-0.444*
๔๐- ๔๙ ปี	3.42				-0.358*
๕๐ ปีขึ้นไป	3.78				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านสี่สัณณฤตยา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนทุกกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ ด้านทฤษฎีสามัญญตา

(n=๒๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐- ๔๙ ปี	๕๐ ปี ขึ้นไป
๒๐-๒๙ ปี	3.22		0.063	-0.174*	-0.401*
๓๐- ๓๙ ปี	3.18			-0.237*	-0.464*
๔๐- ๔๙ ปี	3.39				-0.227*
๕๐ ปีขึ้นไป	3.62				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านทฤษฎีสามัญญตา เมื่อเปรียบเทียบเป็นเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนทุกกลุ่มอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

สมมุติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้
หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๒๐๐)

หลักสาราณียธรรม	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(141 คน)		(41 คน)		(18 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑.ด้านเมตตากายกรรม	3.50	0.92	3.40	0.90	3.12	1.38	2.056	0.355
๒.ด้านเมตตาวจีกรรม	3.52	1.00	3.20	0.86	3.58	1.21	2.400	0.257
๓.ด้านเมตตมโนกรรม	3.48	0.97	3.20	0.86	3.13	1.36	3.032	0.182
๔.ด้านสาธารณโภคี	3.54	0.97	3.27	0.96	3.32	1.32	2.721	0.125
๕.ด้านศีลสามัญญตา	3.46	0.88	3.38	0.90	3.27	1.32	2.139	0.369
๖.ด้านทวิฐสามัญญตา	3.37	0.90	3.13	0.96	3.00	1.31	2.414	0.288
รวม	3.478	0.940	3.263	0.907	3.237	1.317	2.460	0.263

จากตารางที่ ๔.๑๘ ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการ
อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่าง
กันด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตากายกรรม

(n=200)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.50		0.110	0.383
ปริญญาตรี	3.40			0.273
สูงกว่าปริญญาตรี	3.12			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตากายกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตาวจีกรรม

(n=๒๐๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52		0.321	-0.057*
ปริญญาตรี	3.20			-0.378*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.58			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.20 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านเมตตาวจีกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของ
ประชาชนระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และความคิดเห็น
ของประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีการศึกษาสูง
กว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตามโนกรรม

(n=๒๐๐)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.48		0.281	0.343
ปริญญาตรี	3.20			0.062
สูงกว่าปริญญาตรี	3.13			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.21 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านเมตตามโนกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.05 และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น
แตกต่างจากประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสาธารณสุข

(n=๒๐๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.54		0.267	0.218
ปริญญาตรี	3.27			-0.049*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.32			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านสาธารณสุข เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.05 และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็น
แตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสัสสามัญญตา

(n=๒๐๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.46		0.076	0.190
ปริญญาตรี	3.38			0.114
สูงกว่าปริญญาตรี	3.27			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.23 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้านสัสสามัญญตา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ระดับความคิดเห็นของ
ประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ ๐.05 และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความ
คิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทฤษฎีสามัญญาตา

(n=๒๐๐)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.37		0.236	0.367
ปริญญาตรี	3.13			0.132
สูงกว่าปริญญาตรี	3.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.24 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านทฤษฎีสามัญญาตา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจาก ความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมุติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศจังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามอาชีพ

(n=200)

หลักสารานียธรรม	อาชีพ										F	Sig.
	ข้าราชการ		ธุรกิจส่วนตัว		ค้าขาย		เกษตรกร		รับจ้าง			
	(27 คน)		(27 คน)		(35 คน)		(75 คน)		(36 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	S.D.	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
๑. ด้านเมตตากายกรรม	3.178	0.771	3.267	1.148	3.291	1.009	3.557	0.930	3.711	0.882	3.090	0.054
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม	3.089	0.930	3.385	1.062	3.486	0.991	3.571	0.976	3.539	0.954	2.168	0.180
๓. ด้านเมตตามโนกรรม	3.119	0.879	3.356	1.101	3.183	0.840	3.557	0.945	3.461	1.155	2.334	0.221
๔. ด้านสาธารณโภคี	3.089	0.867	3.378	1.194	3.354	0.872	3.568	0.981	3.711	1.052	2.795	0.087
๕. ด้านศีลสามัญญตา	3.304	0.871	3.096	1.171	3.394	0.898	3.469	0.842	3.694	0.891	2.756	0.100
๖. ด้านทฤษฎีสามัญญตา	3.000	0.772	3.030	1.115	3.120	0.877	3.485	0.938	3.439	0.969	3.673*	0.009
ภาพรวม	3.130	0.848	3.252	1.132	3.305	0.915	3.535	0.935	3.593	0.984	2.803	0.109

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านเมตตาทายกรรม

(n=200)

อาชีพ	อาชีพ			
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร
ข้าราชการ	3.178		-0.089*	-0.114*
ค้าขาย	3.267			-0.025*
เกษตรกร	3.291			
รับจ้าง	3.557			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

จากตารางที่ ๔.26 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาทายกรรมเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านเมตตาวจีกรรม

(n=๒๐๐)

อาชีพ	อาชีพ				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร	รับจ้าง
ข้าราชการ	3.089		-0.296*	-0.397*	-0.482*
ค้าขาย	3.385			-0.101*	-0.185*
เกษตรกร	3.486				-0.085*
รับจ้าง	3.571				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาวจีกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านเมตตามโนกรรม

(n=๒๐๐)

อาชีพ	อาชีพ				
	$\bar{X}$	ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร	รับจ้าง
ข้าราชการ	3.119		-0.237*	-0.064*	-0.439*
ค้าขาย	3.356			0.173	-0.202*
เกษตรกร	3.183				-0.374*
รับจ้าง	3.557				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นของประชาชนแตกต่างจาก อาชีพรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านสาธารณโภคิ

(n=๒๐๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร	รับจ้าง
ข้าราชการ	3.089		-0.289*	-0.265*	-0.479*
ค้าขาย	3.378			0.023	-0.190*
เกษตรกร	3.354				-0.214*
รับจ้าง	3.568				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสาธารณโภคิ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.30 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านสี่สามัญญตา

(n=๒๐๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร	รับจ้าง
ข้าราชการ	3.304		0.207	-0.091*	-0.166*
ค้าขาย	3.096			-0.298*	-0.373*
เกษตรกร	3.394				-0.075*
รับจ้าง	3.469				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

จากตารางที่ ๔.30 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสี่สามัญญตา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓1 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านทฤษฎีสามัญญตา

(n=๒๐๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		ข้าราชการ	ค้าขาย	เกษตรกร	รับจ้าง
ข้าราชการ	3.00		-0.030*	-0.120*	-0.485*
ค้าขาย	3.03			-0.090*	-0.456*
เกษตรกร	3.12				-0.365*
รับจ้าง	3.485				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.31 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านทฤษฎีสามัญญตา เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นแตกต่างจากอาชีพค้าขาย อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพค้าขายมีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพเกษตรกร อาชีพรับจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 และอาชีพเกษตรกร มีความคิดเห็นแตกต่างจาก อาชีพรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

สมมุติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศจังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n=200

หลักสาราณียธรรม	รายได้ต่อเดือน								F	Sig.
	๓,๐๐๐- ๖,๐๐๐ บาท		๖,๐๐๐ - ๙,๐๐๐ บาท		๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป			
	(34 คน)		(17 คน)		(31 คน)		(118 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านเมตตากายกรรม	2.900	0.758	3.529	0.751	4.000	0.618	3.449	1.028	9.790	0.006
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม	2.665	0.710	3.224	0.796	4.045	0.714	3.569	1.007	15.006	0.000
๓. ด้านเมตตามโนกรรม	2.882	0.743	3.329	0.904	4.142	0.811	3.344	1.007	10.969	0.000
๔. ด้านสาธารณโภคี	2.729	0.704	3.612	0.879	4.090	0.829	3.493	1.013	13.051	0.000
๕. ด้านศีลสามัญญตา	2.971	0.819	3.447	0.755	3.935	0.674	3.417	0.980	7.329	0.017
๖. ด้านทิวฐิสามัญญตา	2.759	0.669	3.435	0.818	4.116	0.703	3.198	0.970	14.471	0.000
รวม	2.818	0.734	3.429	0.817	4.055	0.725	3.412	1.001	11.769	0.004

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

จากตารางที่ ๔.๓๒ ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในด้านที่มีความแตกต่างกันด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตากายกรรม

(n=๒๐๐)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.900		-0.629*	0.629	1.100
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.529			-0.471*	0.471
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	4.000				0.551
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.449				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตากายกรรม ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และ

ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านเมตตาวจีกรรม

(n=๒๐๐)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.665		-0.559*	0.559	1.380
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.224			-0.822*	0.822
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	4.045				0.476
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.569				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓4 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตาวจีกรรม จำแนกตามรายได้ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และ ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านมโนกรรม

(n=๒๐๐)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.882		-0.447*	0.447	1.260
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.329			-0.813*	0.813
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	4.142				0.798
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.344				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓5 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม จำแนกตามรายได้ ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และ ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ ด้านสาธารณสุข

(n=๒๐๐)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.729		-0.882*	0.882	1.361
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.612			-0.479*	0.479
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	4.09				0.597
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.493				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๖ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านสาธารณสุข จำแนกตามรายได้ ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่
จำแนกตามรายได้ ด้านสี่สามัญญาติ

(n=๒๐๐)

รายได้	X	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐- ๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐- ๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐- ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.971		-0.476*	0.476	0.965
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.447			-0.488*	0.488
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	3.935				0.519
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.417				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓7 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย
ด้าน สี่สามัญญาติ จำแนกตามรายได้ ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับ
ความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท
รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความ
คิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และ
ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มี
รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย เป็นรายคู่
จำแนกตามรายได้ ด้านทฤษฎีสามัญญาตา

(n=๒๐๐)

รายได้	$\bar{X}$	รายได้ต่อเดือน			
		๓,๐๐๐- ๖,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐- ๙,๐๐๐ บาท	๙,๐๐๐- ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท	2.759		-0.676*	0.676	1.357
๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท	3.435			-0.681*	0.681
๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท	4.116				0.918
๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	3.198				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๘ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้
หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย
ด้านทฤษฎีสามัญญาตา จำแนกตามรายได้ ประชาชนที่มีรายได้ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับ
ความคิดเห็น แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท รายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท
รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
แตกต่างจากประชาชนที่มีรายได้ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และ
ประชาชนที่มีรายได้ ๖,๐๐๐-๙,๐๐๐ บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มี
รายได้ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05

ตารางที่ ๔.๓๙ สรุปโดยรวมการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้
หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ
จังหวัดสุโขทัย จำแนกตาม สมมติฐานที่ ๑ - ๕

สถาน ภาพ ส่วน บุคคล	ด้านเมตตา กายกรรม		ด้านเมตตา วจีกรรม		ด้านเมตตา มโนกรรม		ด้าน สาธารณ โภคี		ด้านศีล สามัญญตา		ด้านทฎฐิ สามัญญตา	
	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไปตาม สมมติ ฐาน	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน	ไม่เป็น ไป ตาม สมมติ ฐาน
เพศ	/		/		/		/		/		/	
อายุ		/		/		/		/		/		/
ระดับ การศึกษา		/		/		/		/		/		/
อาชีพ	/		/		/		/		/		/	
รายได้	/		/		/		/		/		/	

จากตารางที่ ๔.๓๙ สรุปได้ว่า ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความ
คิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในที่ว่าการอำเภอ
องไกรลาศ ด้าน เพศ อาชีพ และรายได้ โดยภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกด้าน ส่วนด้าน
อายุและระดับการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการ อำเภอองครักษ์ จังหวัดสุโขทัย

ด้านเมตตากายกรรม

๑. เจ้าหน้าที่ควรหมั่นลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมประชาชนและสร้างจิตสำนึกโดยให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนให้เสมอต้นเสมอปลาย และส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
๓. เจ้าหน้าที่ควรให้ความเอื้อเฟื้อต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างดียิ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มาขอรับบริการ
๔. เจ้าหน้าที่ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องมากกว่าความถูกต้องใจ ในการช่วยเหลือบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

ด้านเมตตาวจีกรรม

๑. เจ้าหน้าที่ควรพูดจากับประชาชนที่มาขอรับบริการและชักนำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกดีปรองดองและเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและกัน
๒. การว่ากล่าวตักเตือนผู้มาขอรับบริการในบางครั้งไม่ควรใช้วาจารุนแรงเกินไป ควรกล่าววาจาสุภาพอ่อนหวาน ให้คำแนะนำตักเตือนกันด้วยดี เพื่อจะได้เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับประชาชน
๓. เจ้าหน้าที่ควรใช้สัมมาวาจาในการแนะนำประชาชน คือ วาจาที่เป็นจริง เพื่อจะได้สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ
๔. การรักษาคำพูด มีสัจจะ พูดจริง ทำจริง เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

ด้านเมตตาโมกขกรรม

๑. เจ้าหน้าที่ต้องมีสติระลึกรู้อยู่เสมอว่าตนเอง มีความรับผิดชอบต่อผู้มาขอรับบริการอย่างไร และคิดมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่บริการงานนั้นๆ ให้สมบูรณ์
๒. เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน อดกลั้น ข่มใจ ห้ามใจตนเองต่อสิ่งยั่วยู่ทั้งหลาย สร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน มีเมตตาปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอด้วยใจบริสุทธิ์

๓. เจ้าหน้าที่ควรสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเอง ต่องาน และบุคคลอื่นๆ ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนและพวกพ้อง

๔. เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นใช้ปัญญาไตร่ตรองพิจารณาตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบ ข้อผิดพลาดในการทำงาน คิดค้นแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้งานนั้นๆ บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านสาธารณโภคี

๑. เจ้าหน้าที่ควรจัดสรรการแบ่งปันสิ่งของประโยชน์ต่างๆ ที่ประชาชนควรได้ให้ทั่วถึงทุกคน เสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒. เจ้าหน้าที่ควรใช้งบประมาณของรัฐอย่างคุ้มค่าเพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. เจ้าหน้าที่ควรสร้างจิตสำนึกในการแบ่งปัน เอาใจใส่ช่วยเหลือแก้ปัญหาของประชาชนและส่งเสริมอาชีพที่สุจริตแก่ประชาชน

๔. เจ้าหน้าที่ควรส่งเสริมจัดอบรมประชาชนให้เรียนรู้ระบบเศรษฐกิจของท้องถิ่น เพื่อการอุปโภคบริโภคที่ถูกต้องและเป็นธรรมต่อประชาชน

ด้านศีลสามัญญตา

๑. เจ้าหน้าที่ควรประพฤติตนให้ตั้งงามและปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบวินัยข้อบังคับขององค์กร กระทำตัวให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชนและสังคมส่วนรวม

๒. ศีลธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติหน้าที่การงานในทุกภาคส่วน เพราะศีลเป็นเบื้องต้นแห่งคุณธรรมความดีทั้งหลาย จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ตั้งอยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน

๓. ผู้บริหารควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างศีลธรรมจริยธรรมอันดีแก่บุคลากร เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง และรักษากฎระเบียบวินัยที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ได้ตั้งไว้

๔. เจ้าหน้าที่ควรประพฤติตนให้ห่างจากอบายมุขทั้งปวง เพราะอบายมุขเป็นปากทางแห่งความเสื่อม จะเป็นเหตุให้กระทำในสิ่งที่ไม่ดีงามให้แก่ตนเอง และหน่วยงานหรือองค์กรได้

ด้านทฤษฎีสамัญญา

๑. เจ้าหน้าที่ควรเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสหธรรมิก รับฟังปัญหาและคำแนะนำต่างๆ จากผู้นำเพื่อปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง และนำไปพัฒนาตนเองและองค์กรให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

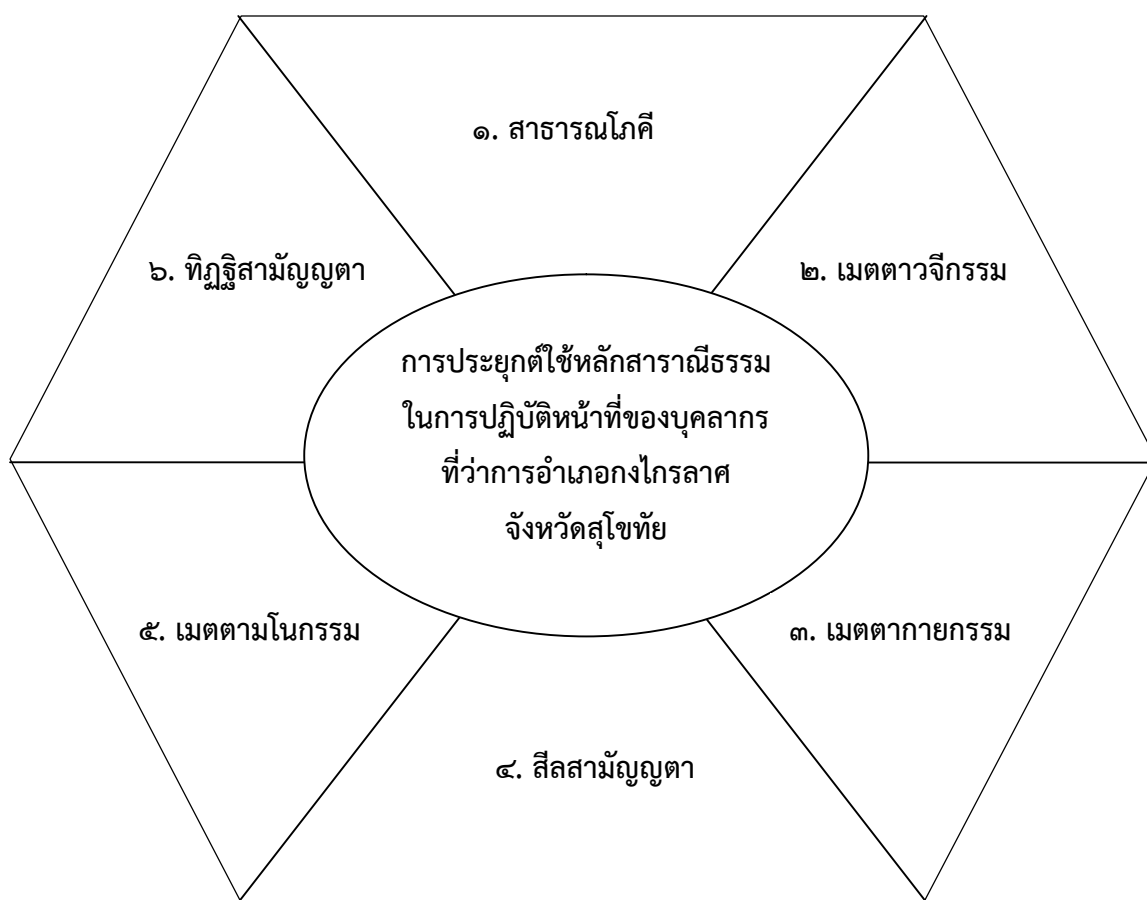
๒. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบริการประชาชน เจ้าหน้าที่ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมประชุมเพื่อจะได้ทราบปัญหา หรือให้โอกาสประชาชนได้แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ และการร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้

๓. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกท่าน ควรมีความสามัคคีปรองดองกัน หากมีข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ก็จะต้องใช้เหตุผลที่ถูกต้อง ไม่ใช้อารมณ์ตามความคิดเห็นของตนเอง

๔. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทุกท่านควรเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมั่นประชุมปรึกษาหารือกันรับฟังการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงการทำงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และสังคมส่วนรวม



ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย



แผนภูมิที่ ๔.๑

จากแผนภูมิข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย “เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสารานิธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” สรุปได้ว่า ประชาชนชาว อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ คือ ด้านสาธารณโภคิ เมตตาวจีกรรม เมตตากายกรรม สีสสามัญญตา เมตตามโนกรรมและด้านธิฏฐิสามัญญตา

แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่บุคลากรของอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปฏิบัติหน้าที่ บริการประชาชนได้ดีพอสมควร และควรนำหลักสารานิธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพราะจะได้ช่วยเหลือในกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ การบริการประชาชนในสังคมที่อยู่ร่วมกันจะทำให้รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะและความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย กล่าวคำที่丁寧พูดให้กำลังใจประชาชน ด้วยความปรารถนาดี ในยามที่ประสบกับ ความทุกข์ ความผิดหวัง หรือปัญหาต่าง ๆ จะทำให้เกิดความสามัคคีในสังคมส่วนรวม และมีความคิด

ที่ดีมีโนสุจริต ต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ มีความหวังดี ไม่คิดอคติต่อประชาชน คิดสร้างสรรค์ ความเจริญให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเองต่องานและบุคคลอื่นๆ แบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้มาโดยชอบธรรมแก่ประชาชน และใช้งบประมาณของรัฐอย่างคุ้มค่าเพื่อช่วยเหลือบรรเทาทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ ให้ได้รับการร่วมสุขร่วมทุกข์เท่าเทียมกัน และได้รับประโยชน์สุขโดยทั่วหน้ากัน ประพฤติตนดั่งงามปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบวินัยข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร รักษากฎระเบียบวินัยมีศีลธรรมอันดี ปฏิบัติหน้าที่บริการให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชน มีความเห็นร่วมไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นเพื่อความสามัคคีมีไมตรีจิตต่อผู้ร่วมงานและประชาชนในสังคม การบริหารงานในสังคมหมู่มาควรเสริมสร้างความสามัคคีให้มั่นคงในหมู่คณะอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมั่นประชุมปรึกษาหารือกัน และควรสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่บริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเสนอแนะแนวทางการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำนวน ๒๐๐ คน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ (Least Significant Difference : LSD) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นชาย จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓ อายุ ส่วนมากมีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐ **ระดับการศึกษา** ส่วนมากมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๐ **อาชีพ** ส่วนมากเป็นเกษตรกร มีจำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ **รายได้** ส่วนมากมีรายได้ระหว่าง ๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๐

๕.๑.๒ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านเมตตาทายกรรม เมตตาวีกรรม เมตตามโนกรรม สาธารณโภคี สีสามัญญตา และด้านทัญญูสามัญญตา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย]

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
-เพศ	✓	
-อายุ		✓
-ระดับการศึกษา		✓
-อาชีพ	✓	
-รายได้	✓	

๑. เพศ พบว่า ประชาชนมีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๒. อายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ในด้าน เมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.05 ส่วนด้านเมตตาทายกรรม ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา ไม่แตกต่างกัน

๓. ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มี

ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

๕. รายได้ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการศึกษาการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้ประสิทธิภาพพอสมควร แต่ควรพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เพราะถ้ามีความเข้าใจในหลักสราณียธรรม และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน ย่อมเป็นผลดีต่อหน่วยงานทุกภาคส่วน และจะส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้ามีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นสุข ถ้วนหน้ากัน ทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนชาวอำเภอ องไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

หลักสราณียธรรมทั้ง ๖ ประการนี้ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประชาชนในสังคมเกิดความสามัคคีปรองดองกัน มีความเมตตาปราณาดีต่อกัน รู้จักเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน พุดจาไพเราะดีมีไมตรีจิตต่อกัน และเมื่อมีผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กรก็รู้จักแบ่งปันกัน ทำให้มีความคิดเห็นที่ดีงามไปในทิศทางเดียวกันไม่ขัดแย้งกันจนทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์กร จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพตลอดไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ ดังนี้

ด้านเมตตาการุณกรรม จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๒ ถึงข้อ ๕ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนที่

ได้ดีมีประสิทธิภาพพอสมควร แต่ต้องพยายามเพิ่มความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม และหมั่นไปพบปะประชาชนให้มากขึ้นบริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติให้เสมอกัน เสมอปลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเอกมร จิตปญโญ^๑ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอผดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอผดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีข้อเสนอแนะว่า ควรรับใช้ประชาชนอย่างเสมอกัน เสมอปลาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงานและร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ

ด้านเมตตาจริกรรม จากการศึกษาวิจัย พบว่า ประชาชนชาวอำเภอโขงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอโขงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑-๒ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๓-๕ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอโขงไกรลาศปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการพูดจาแนะนำในสิ่งที่ดีมีประโยชน์แก่ประชาชน คือพูดด้วยวาจาอ่อนน้อมมีเมตตาริฉัตรที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนที่มาขอรับบริการ และยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถามในงานที่รับผิดชอบได้ดีพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิดา สมิตานนท์^๒ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพในการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนในระดับปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะ เช่น ๑) ด้านการบริการบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการให้บริการ ๒) ด้านการบริหารงบประมาณควรวางแผนด้านงบประมาณเกี่ยวกับการให้บริการแก่ประชาชนโดยจัดทำเป็นแผนระยะยาว และ ๓) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานภายในที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน

^๑พระมหาเอกมร จิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอผดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๒วรณิดา สมิตานนท์, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาด้านการให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔).

ด้านเมตตามโนกรรม จากการศึกษา พบว่า ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ด้านเมตตามโนกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วน ข้อ ๒-๕ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยคิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานที่ได้รับมอบหมายคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรส่วนรวม ทำหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรมแก่ประชาชน เอาใจใส่ความทุกข์สุขของประชาชนในชุมชนได้ดีพอสมควร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาและการปฏิบัติธรรมให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพงศ์ ทองศรีนุ่น^๑ ที่ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสราณียธรรมของผู้ปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่า เกษตรกรในการปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอชะอวด มีความพึงพอใจต่อการใช้หลักสราณียธรรมของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะต่อผู้ปกครองท้องถิ่น ดังนี้ ๑) จัดหาตลาดเพื่อส่งผลผลิตทางการเกษตรไปขายในราคาที่ยุติธรรม ๒) จัดหาเงินทุนเพื่อการศึกษาแก่เยาวชนในท้องถิ่น ๓) อบรม สัมมนา เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานของส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาจริยธรรม ๔) ให้ผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจริงใจต่อการปฏิบัติงาน/แก้ไข ปัญหา ๕) แต่งตั้งผู้อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการมีส่วนร่วม

ด้านสาธารณโภคี จากการศึกษา พบว่า ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ ๑ ข้อ ๓ ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาศ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสราณียธรรมของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ๒ และข้อ ๔-๕ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมพอสมควร โดยยึดประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมทั่วถึงและเป็นธรรมแก่ทุกคนซึ่ง

^๑ศุภพงศ์ ทองศรีนุ่น, “ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสราณียธรรมของผู้ปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงกรด ไกรกังวาร^๕ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ด้านสถานที่ให้บริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ และพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ด้านระบบการให้บริการสาธารณะ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านระบบการ

ด้านสี่สามัญญตา จากการศึกษา พบว่า ประชาชนชาวอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ปฏิบัติหน้าที่ส่งเคราะห์ประชาชน ด้วยจริยธรรมคุณธรรมอันดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่อประชาชนอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกัน มีความพึงพอใจในการรักษาระเบียบวินัยข้อบังคับของส่วนรวม ไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการประชาชน ให้การบริการประชาชนได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรมดีพอสมควร และควรเพิ่มความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่นแก่ประชาชนให้มากขึ้น และบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิราภรณ์ นนทรี^๖ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตนเอง : ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย” ผลวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ และด้านการมีส่วนร่วม โดยควรเพิ่มบุคลากร ปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ เพิ่มงบประมาณแก่ไขระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้ง่ายต่อการปฏิบัติ พัฒนาบุคลากร จัดอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงาน ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ สร้างขวัญและกำลังใจ ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินและบัญชี

^๕ทรงกรด ไกรกังวาร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”, **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

^๖วชิราภรณ์ นนทรี, “ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลของตนเอง : ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖).

โดยตรงในองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบ กฎหมายให้เข้าใจ และควรเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาท้องถิ่นแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน

ด้านทฤษฎีสамัญญา จากการศึกษา พบว่า ประชาชนชาวอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณิธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นคนมีใจกว้าง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รู้จักปรับความคิดเห็น คือเคารพยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นๆและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ รู้จักพัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คิณิศร์ มหินทรเทพ^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล ในด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมระดับปานกลาง ทักษะของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความปลอดภัย ยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง และขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณิธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑) ด้านเพศ ประชาชนชาวอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณิธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรที่ว่าการอำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย มีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล

^๖ คิณิศร์ มหินทรเทพ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจนครบาล”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารงานยุติธรรม) (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓).

(จักร์แต)” ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน, หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนหลักนิติธรรม, หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

๒) ด้านอายุ ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสรวง เกาตะกู^๖ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากศูนย์ อบพร.เทศบาลตำบล การทำงานเป็นทีมและการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับมาก สำหรับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่มีระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน ส่วนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่มีอายุระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อาชีพหลักต่างกัน มีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน

๓) ระดับการศึกษา ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สุพล เครือมะโนรมย์^๗ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้

^๖ พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๗ พรสรวง เกาตะกู, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐).

^๘ สุพล เครือมะโนรมย์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของทศผู้บริหารศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ผู้บริหารศึกษาศาสนศึกษาได้นำหลักพรหมวิหาร ได้แก่ เมตตา กรุณา และ มุทิตา ไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในโรงเรียนเทศบาลขนาดเล็ก กับโรงเรียนเทศบาลขนาดกลาง มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

๔) ด้านอาชีพ ประชาชนที่ชาวอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพร แสงผ่อง^{๑๑} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอาชีพต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน

๕) ด้านรายได้ ประชาชนชาวอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน ศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของ ปทุมพร สุขอาษา^{๑๒} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ

^{๑๑}รพีพร แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการปกครองและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๗).

^{๑๒}ปทุมพร สุขอาษา, “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖).

คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนประสานงานให้ผู้แทนองค์กรชุมชนเครือข่าย มีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับต่าง ๆ และด้านที่ต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนการจัดทำโครงการขององค์กรชุมชน แสวงหางบประมาณทั้งภายในภายนอกและประสานการบริหารจัดการเงินทุนขององค์กรชุมชน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคม การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระดับตำบล แตกต่างกัน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรมในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรที่ว่าการอำเภอกรโกลาต จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) บุคลากรที่ว่าการอำเภอกรโกลาต จังหวัดสุโขทัย ควรนำหลักสารานุกรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และบูรณาการใช้อย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทำให้เกิดความสามัคคี ประองตองกันความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันในหมู่ชุมชน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีให้เกิดขึ้นกับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนชาวอำเภอกรโกลาต จังหวัดสุโขทัย

๒) ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดอบรมบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในที่ว่าการ อำเภอกรโกลาต และประชาชนให้เข้าใจหลักสารานุกรม เพื่อปลูกฝังสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดเป็นรูปธรรมและปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง

๓) ควรมีมาตรการส่งเสริมการปฏิบัติงานเชิงรุกให้กับบุคลากรเจ้าหน้าที่ ในการให้การ บริการแก่ประชาชน อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

๔) ควรส่งเสริมให้ประชาชนกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยการ เสนอปัญหาความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนชาวอำเภอกรโกลาต

๕) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าใจหลักธรรม ข้อสาธารณโภคี คือรู้จักเอื้อเฟื้อแบ่งปัน ผลประโยชน์กันด้วยความเป็นธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลให้มีความเสมอภาคกัน ไม่เอาเปรียบกัน

๖) ผู้นำควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรข้าราชการ ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมรายได้ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ด้วยการแนะนำการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของชุมชนที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

๑) ควรนำผลการศึกษานี้ไปปรับปรุงข้อมูลในการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรมของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ เพื่อให้มีประสิทธิภาพตรงตามลักษณะงาน

๒) ควรมีการฝึกอบรม บุคลากรในหน่วยงาน เช่น ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ดี

๓) ควรนำหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ อิทธิบาท ๔ หลักอปริหานิยธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานในส่วนของที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่องค์กรบริหารงานของบุคลากรในส่วนองอำเภออื่นๆ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

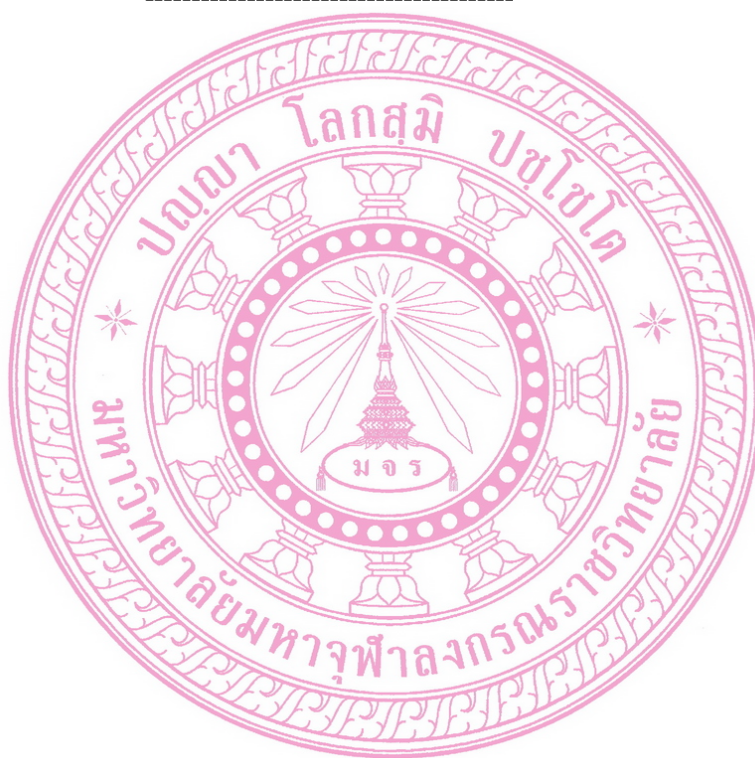
๑) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวม คือศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๒) ควรศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๓) ควรศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย เพื่อจะได้ทราบระดับการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใดและมีประสิทธิภาพเพียงใด

๔) ศึกษาทัศนคติของบุคลากรเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารงาน

๕) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักสาราณียธรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่นำไปปฏิบัติเพื่อประโยชน์และความสุขต่อประชาชนสังคมส่วนรวม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กมล อุดลพันธุ์ และคณะ. การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๒๙.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การสอนและการฝึกอบรมทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๔.

خمكة (บันลือ สุขธรรม). หน้าที่ของคน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๕๑.

จุมพล หนิมพานิช. เอกสารการสอนชุดวิชา ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร เล่ม ๒. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๒๓.

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตา, ๒๕๑๙.

เจริญ ไวรวัจนกุล. บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

ฉายศิลป์ เขียวชาญพิพัฒน์ และคณะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

ชลิดา ศรมณีและพูนศรี สงวนชีพ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๘๔.

ชุตีระ ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

—————. การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

ธีรพงษ์ มหาวิโร, สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, ๒๕๕๕.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม, , ๒๕๒๕.

นิภา แก้วศรีงาม. **จิตวิทยาองค์การ,** พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๒

นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

นิตย สัมมาพันธ์, **การบริหารเชิงพุทธ.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

ประพันธ์ ชลวีระวงศ์. **ประวัติศาสตร์ไทยส่วนภูมิภาค จังหวัดสุโขทัย.** พิษณุโลก : ตระกูลไทย, ๒๕๔๑.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี, ๒๕๕๓.

ผุสดี สัตยานะ. **หลักการบริหารรัฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร : พีรพัฒนา, ๒๕๒๑.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พุทธทาส ภิกขุ. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๔๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๓ กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๔๘.

พระธรรมกิตติวงศ์. **พจนานุกรมเพื่อศึกษาพุทธศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตโต). **พุทธวิธีบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

_____. (ประยูร ธมฺมจิตโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตโต). **สงฆ์ผู้นำสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. **พฤติกรรมองค์การและการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๐.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.

ภิญโญ สาธร. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : องค์การการค้าสุภา, ๒๕๒๖.

ราชกิจจานุเบกษา. **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕,** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี ๒๕๔๕.

_____ .พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับพิเศษ, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๔.

_____ .รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี, ๒๕๕๐.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : นามิบุคส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

_____ .พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๕.

_____ .อักษรานุกรมภูมิศาสตร์ไทย. กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์, ๒๕๒๖.

วรพจน์ พรหมสัถยพรต. การบริหารงานสาธารณสุขท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

วิจิตร ชีระกุล. การบริหาร. สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๒๓.

วินัย สมมิตรและคณะ. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรสาสน์, ๒๕๒๗.

วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.

วัชร ชูธรรม และคณะ. ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖.

สมาน รังสิโยภักษ์. การบริหารราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๖.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำหรับญาติ, ๒๕๒๑.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ชาญวิทย์ เซ็นเตอร์, ๒๕๔๕.

สิรภพ เหล่าลาภะ. พุทธศาสตร์การเมือง. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.

สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิจัยสำหรับรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

สุนันทา เลาหนันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑.

สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๑ กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๒.

เสนาะ ดิยาว. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สิน พันธุ์พินิจ. เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำกัด, ๒๕๔๗.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

หวน พินธุ์พันธ์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๘.

หลุย จำปาเทศ. **จิตวิทยาการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

อภิญา จริญญาพร. **ศัพท์และความหมายทางการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร : อักษรบริการ, ๒๕๑๕.
อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี, ๒๕๔๕.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**.
กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๔๐.

เอกชัย กี่สุพันธุ์. **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : อนาคตศิลป์การพิมพ์, ๒๕๒๗.

(๒) วิทยานิพนธ์

กัญญ์ภาภรณ์ กลิ่นนิมมวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก
อิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กัมพล รุ่งสำราญ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชน
ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารงานยุติธรรม), บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

ขวัญใจ มีทิพย์. “ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองพัน
ปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมมานโด) กองทัพอากาศ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

ศิณิศร์ มหินทรเทพ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจนครบาล”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม)**,
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

จรัส ปันธิ. “วิเคราะห์การประยุกต์หลักสาราณียธรรมในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ. “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานี
ตำรวจเพื่อประชาชน”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

ฉัตรนภา พรหมมา, “การประเมินการบริหารโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ
ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๖.

ชาญณรงค์ ชันประกอบ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในจังหวัดหนองคาย”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

นาวาเอก นพพล บงกชกาญจน์. “การปฏิบัติงานตามหลักสราณิธรรมของบุคลากรศูนย์ซ่อมอากาศยาน
กองบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ.” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๔.

ปทุมพร สุขอาษา. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ประสานงานองค์กร
ชุมชนระดับตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๖.

ปัญญา พวงมาลัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนคติของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต** การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓.

ประจักษ์ ศรีจำปา. “ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอ
แม่ใจ จังหวัดพะเยา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓.

นิติภูมิ นวรัตน์. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจภูธร
จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดราชบุรี และจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๔.

พระธวัชชัย จารุณโม (ศรีสุข). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอ
หนองแสง จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่
จังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระครูนนทวิวัฒน์ (มีนุสสรณ์). “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานิยธรรม ๖ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาเอกมร จิตปัญโญ. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสารานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

ภาณุพล ภูเขา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางป๋อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ภิษญาภา สนิทพจน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒.

นที หวนนิโรธ. “การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของวิทยาลัยสารพัดช่างน่าน”. **บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์**, ๒๕๔๖.

รัตติยา โตศรีพลับ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

วิชัย ทศพรทรงชัย, ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขารังสีวิทยาวิวินิจฉัย ฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย, **ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**, ๒๕๔๙.

สุนิสา ศิลปะศร. “การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน : ศึกษากรณีสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา”, **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)**, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

สมศักดิ์ เพ็ญวงศ์. “การปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายเฉพาะของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๒๔ อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑.

สามารถ อินตามูล. “การใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต ๕”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา,**
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

สุพจน์ เจริญขำ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลปางมะค่า
อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สุพล เครือมะโนรมย์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของทศผู้บริหารศึกษาสังกัดเทศบาล
นครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

สยมพร ปุญญาคม. “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

อรรณพ โยนิจ. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผน
สามัญศึกษา อำเภอเมืองเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ**
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

เอกพิภพ ตระกูลพานิชย์. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานี
ตำรวจภูธรตำบลภูพิงคราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

(๓) เอกสารที่ไม่ได้พิมพ์เผยแพร่:

กองไกรลาศ. “แผนยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอ”, จังหวัดสุโขทัย, พ.ศ.๒๕๕๕, (เอกสารเย็บเล่ม).

_____. “สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ”, จังหวัดสุโขทัย, พ.ศ.๒๕๕๖, (เอกสารเย็บเล่ม).

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

วุฒิสภา, **หน้าที่ของชนชาวไทย**, (ออนไลน์) แหล่งที่มา <<http://www.senate.go.th/web-senate/leftmenu/roles-thai.htm>>, (๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓).







แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย”

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำหลักสราณียธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ขอเจริญพรและขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของทุกท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระครูวิธานสุตาภรณ์ (สมศักดิ์ สมาจาโร)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของเจ้าหน้าที่

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
๒. อายุ ☐ ๒๐ – ๒๙ ปี ☐ ๓๐ – ๓๙ ปี
- ☐ ๔๐ – ๔๙ ปี ☐ ๕๐ ปี ขึ้นไป
๓. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
๔. อาชีพ ☐ ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ☐ ธุรกิจส่วนตัว
- ☐ ค้าขาย
- ☐ เกษตรกร
- ☐ รับจ้าง
๕. รายได้ต่อเดือน ☐ ๓,๐๐๐-๖,๐๐๐ บาท
- ☐ ๖,๐๐๐ – ๙,๐๐๐ บาท
- ☐ ๙,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท
- ☐ ๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการนำหลักสารณียธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

๕	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	ระดับมาก
๓	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	ระดับน้อย
๑	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านเมตตาการุณกรรม						
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมงานและบริการประชาชน ด้วยกิริยาอาการสุภาพ					
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรทำงานเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม					
๓	เมื่อมีผู้มาติดต่องานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส					
๔	เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือกิจธุระต่างๆตามความสามารถด้วยความเต็มใจ					
๕	เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ด้วยความละเอียดถูกต้องและให้ความเป็นธรรมต่อผู้มาขอรับบริการ					

ข้อที่	การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านเมตตาวจีกรรม						
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการพูดแนะนำให้คำเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วยความหวังดี					
๒	เจ้าหน้าที่ยินดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มาติดต่อสอบถามในงานที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้วยคำสุภาพ					
๓	เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์					
๔	เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพต่อผู้มารับบริการด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน					
๕	เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะรับคำแนะนำ หรือคำติชมในงานที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	การนำหลักสํารณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านเมตตามโนกรรม						
๑	เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี มีอัธยาศัยไมตรีจิตดียิ้มแย้มแจ่มใส					
๒	เจ้าหน้าที่คิดคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อุทิศตนเพื่องานที่ได้รับมอบหมาย					
๓	เจ้าหน้าที่คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
๔	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรมต่อประชาชน					
๕	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ					

ข้อที่	การนำหลักสารานีธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านสาธารณโภคิ						
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยไม่มุ่งหวังสิ่งตอบแทน					
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่สงเคราะห์ประชาชนด้วยสำนึกในความรับผิดชอบ					
๓	เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆแก่ประชาชนได้อย่างเหมาะสมพอสมควร					
๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยยึดประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง					
๕	เจ้าหน้าที่จัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรมทั่วถึงและเป็นธรรมแก่องค์กรและประชาชนทุกภาคส่วน					

ข้อที่	การนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านศีลสามัญญตา						
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่สงเคราะห์ประชาชนด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม					
๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้อเฟื้อมีมนุษยสัมพันธ์ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์					
๓	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน					
๔	เจ้าหน้าที่พึงพอใจในการรักษาระเบียบวินัยและข้อบังคับของส่วนรวม					
๕	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					

ข้อที่	การนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการปฏิบัติงาน				
		๕	๔	๓	๒	๑
ด้านทฤษฎีสามัญญตา						
๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นคนมีใจกว้างและพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของประชาชน					
๒	เจ้าหน้าที่รู้จักปรับความคิดเห็นของตนและยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้					
๓	เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๔	เมื่อปฏิบัติงานเกิดปัญหา เจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาเหล่านั้น					
๕	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
บุคลากร อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑. ด้านเมตตากายกรรม (มีความพอใจในการขยันปฏิบัติงานสร้างความประทับใจ)

.....

.....

.....

๒. ด้านเมตตาวจีกรรม (ความเข้าใจในการรู้จักรักษาการพูดในสิ่งที่ดีมีประโยชน์)

.....

.....

.....

๓. ด้านเมตตามโนกรรม (การรู้จักคิดดีมองกันในแง่ดี มีความหวังดีและปรารถนาดีต่อกันมี
ไมตรีจิตมิตรภาพ)

.....

.....

.....

๔. ด้านสาธารณโภคี (เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว
นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน)

.....

.....

.....

๕. ด้านศีลสามัญญตา (ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ เสมอกันกับเพื่อนทั้ง
ต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม)

.....

.....

.....

๖. ด้านทิวฐิสามัญญตา (ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญ
มีความสามัคคีปรองดองกัน)

.....

.....

.....

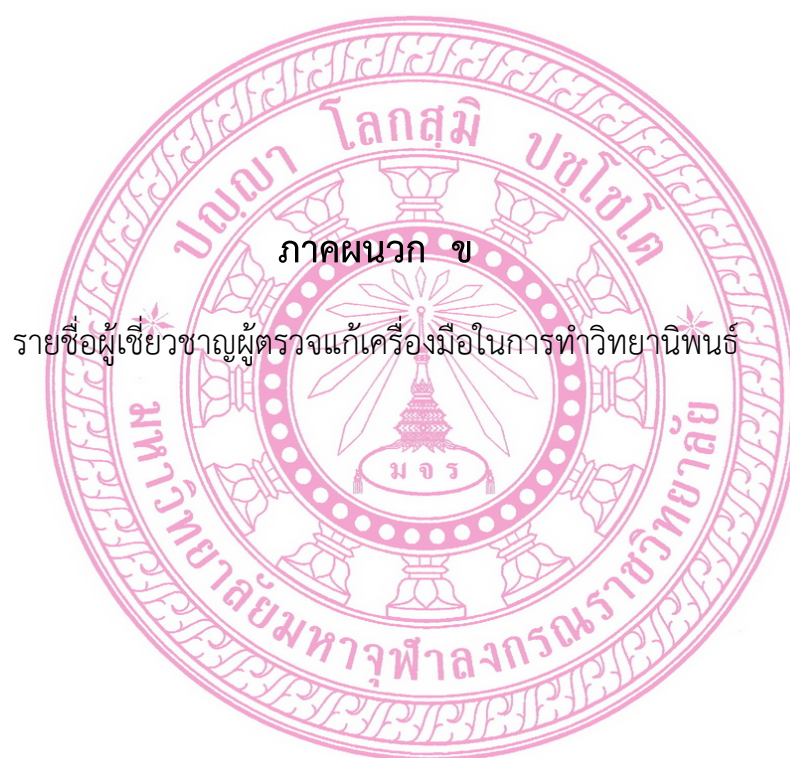
๗. ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้หลักพุทธธรรม การอบรมทักษะ และ
ได้รับการสนับสนุนจากผู้น้องค์กร

.....

.....

.....

ขอเจริญพร และขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจแก้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๕ ท่านประกอบด้วย

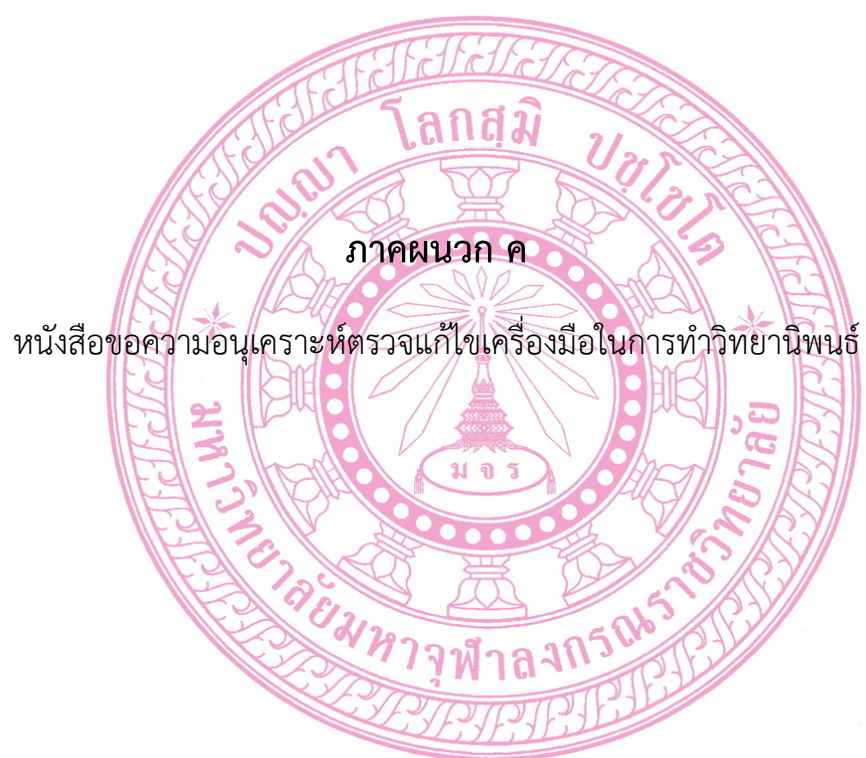
๑. พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

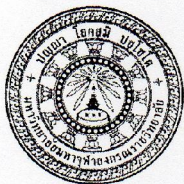
๒. พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. รศ.(พิเศษ) ดร.วิชชุดา หุ่นวิไล อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น อาจารย์ประจำภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ สังวรวรรณ ผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
คณะสังคมศาสตร์
รับที่ ๑๗๐
วันที่ ๒ พ.ค. ๕๖
เวลา ๑๒.๕๕ น.
ผู้รับ พุริ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ ๓๙

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา समाจาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาค จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

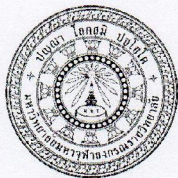
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

อุทก: ๗

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

๗ พ.ค. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ ศส

วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูปริมาณุรักษ์, รศ.ดร.

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา समाจาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ดร.สมศักดิ์

๓๐๖ ลาม. นม. สมนัดต่อ

ร.ม.ส.ส.

๑๑ ส.ย. ๕๖

ที่ สธ ๖๑๐๕.๔/๒๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๕ ๘๐๓๔
www.mcu.ac.th

២៣ មេឃាយ ២៥៥

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รศ. (พิเศษ) ดร.วิชชดา ท่นวิไล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา สมาจาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสารานิยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่ว่าการอำเภออง ไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

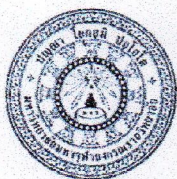
เรียนมาด้วยความนับถือ

And Oshori

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนสังคม

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๓-๒๑๓๓ ต่อ

മനോരമ കമ്മ്യൂണിറ്റി സെന്റർ
 മലപ്പുറം ജില്ലാ ഹൈസ്കൂൾ
 9 നവം. 86.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๒๑

วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร. กัทรพล ใจเย็น

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา สมาจาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอเกาะลันตา จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิจฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

(ผศ.ดร. กัทรพล ใจเย็น)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

โทร. (ภายใน) ๒๑๒๒, ๘๒๗๘, ๘๒๗๙

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๔๐

วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร. ณัฐพงศ์ สัจจวรรณ

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา สมจาโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่ว่าการอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอนิมนต์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๒๓/๔/๕๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

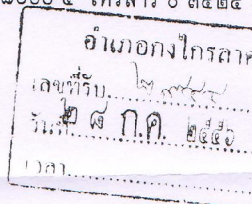
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/๑๑๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐-๕ โทรสาร ๐ ๓๕๒๔
www.mcu.ac.th

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๖



เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัด
เรียน นายเสกสรรค์ ฉัตรกุล นายอำเภอเมืองไทรโยค
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูวิธานสุตาภรณ์ ฉายา สมจากโร รหสปรจำตวันนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๒๖๓ นิสิต
ปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสธารณียธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
ที่ว่าการอำเภอเมืองไทรโยค จังหวัดสุโขทัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูล จากประชาชนที่มาใช้บริการในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้
ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายอำเภอเมืองไทรโยค
☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

— มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อ
วิจัย จากประชาชนที่มาใช้บริการในหน่วยงาน
— เลขสาร ๐๗๗๗๓

๐๕๕๕๕๕๕

ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๓๓-๒๑๓๓ ต่อ ๒๑๒๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

— ทราบ

— ออกราย

(นายสุวัฒน์ ศรีสวัสดิ์)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) รักษาการแทน





คำขวัญอำเภอเกราะ

ทองม้วนชวนกิน

อร่อยลิ้นขนมผิง

ปลาร้าเด็ดจริง

อร่อยยิ่งน้ำปลาดี

ประวัติอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

๑. ประวัติความเป็นมา

อำเภอองไกรลาศเดิมเป็นแขวงหนึ่งของเมืองสุโขทัย ปรากฏหลักฐานการตั้งอำเภอองไกรลาศ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ โดยมีพระองไกรลาศดำรงตำแหน่งนายอำเภอคนแรก ที่ว่าการอำเภอตั้งอยู่บนเกาะเล็ก ๆ ชื่อ “เกาะกง”

ปี พ.ศ. ๒๔๖๐ ในสมัยหลวงบุรีไทยพิทักษ์ ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ทางราชการได้เปลี่ยนชื่ออำเภอองไกรลาศเป็นอำเภอบ้านไกร เนื่องจากเกาะกงมีน้ำท่วมถึงในฤดูน้ำหลาก ไม่สะดวกในการติดต่อราชการของประชาชน ในปีเดียวกันนั้นจึงได้ย้ายที่ว่าการอำเภอไปตั้งบนฝั่งตะวันออกของแม่น้ำยม ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมประมาณ ๑๕ เส้น

ปี พ.ศ. ๒๔๘๒ ในสมัย นายเปลี่ยน สิทธิเวช ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ทางราชการได้เปลี่ยนชื่ออำเภอบ้านไกรเป็นอำเภอองไกรลาศ ดังเดิม เนื่องจากชื่อองไกรลาศ ปรากฏในประวัติศาสตร์ไทยมาช้านาน

ปี พ.ศ. ๒๕๐๕ ในสมัย นายเอื้อน รงค์ทอง ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ ได้พิจารณาเห็นว่าบริเวณที่ว่าการอำเภอเดิมคับแคบขยายไม่ได้ ทั้งยังมีน้ำท่วมถึง ประกอบกับอาคารที่ว่าการอำเภอเริ่มชำรุดทรุดโทรม จึงให้ออกอนุญาตย้ายไปสร้างที่แห่งใหม่ กระทรวงมหาดไทยได้อนุญาตให้ย้ายไปสร้างที่แห่งใหม่บริเวณริมถนนสิงห์วัฒน์ หลักกิโลเมตรที่ ๒๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกร่าง เนื้อที่ ๒๕ ไร่ ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิม ๓ กิโลเมตร เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๕ จนถึงปัจจุบัน สถานที่เดิมใช้เป็นที่ตั้งสถานีอนามัยตำบลจนถึงปัจจุบัน

องไกรลาศ อำเภอ ขึ้น จังหวัดสุโขทัย ตั้งที่ว่าการที่ ตำบลบ้านกร่าง ฝั่งซ้าย แม่น้ำยมอยู่ทางทิศตะวันตก อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของ อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ อำเภอคีรีมาศ และอยู่ทางทิศตะวันออกของ อำเภอเมืองสุโขทัย คมนาคมจากเมืองไปอำเภอ ทางบกโดยทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ (สุโขทัย-พิษณุโลก) แยกที่ กม. ๒๐.๘๑๐ มีทางแยกเข้าอำเภอ ระยะทางอีก ๒.๐๙๕ กม. รวม ๒๒.๙๐๕ กม. ทางน้ำไปตามแม่น้ำยม ระยะทาง ๓๕ กม. ภูมิประเทศตามแม่น้ำยมตั้งแต่ทิศเหนือจนถึงใต้เป็นที่ลุ่มมีป่าสักและไม่ไถ่กระยาเลยมาก

“ไม้กระยาเลย หมายถึง ไม้ตะเคียนทอง ไม้ตะแบก ไม้มะค่าโมง ไม้แดง ไม้ประดู่ ไม้เต็งรัง และไม้ชนิดอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ไม้สัก”^๒

^๒ ประพันธ์ ชลวีระวงศ์, ประวัติมหาดไทยส่วนภูมิภาคจังหวัดสุโขทัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๔๒), หน้า ๗๙.

อังก์กรลาคเดิมเป็นเมือง ครั้นจัดการปกครองแบบเทศาภิบาล เห็นว่าไม่ถึงขนาดเป็นเมือง จึงยุบเป็นอำเภอ ต่อมาให้เปลี่ยนชื่อเป็น อำเภอบ้านไกร ตามชื่อตำบลที่ตั้งที่ว่าการอำเภออยู่ในเวลานั้น ถึง พ.ศ. ๒๔๘๒ ให้กลับเปลี่ยนชื่อเป็น อังก์กรลาคตามเดิม ปัจจุบันที่ว่าการเดิมซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลกง ขำรุดทรุดโทรมมาก ประกอบกับตั้งอยู่ห่างไกลสถานีตำรวจภูธรกงไกรลาค ถึง ๓ กม. กระทรวงมหาดไทย จึงให้ย้ายไปตั้งที่ ต.บ้านกร่าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๕^๒

ประวัติศาสตร์ชุมชนอำเภอกงไกรลาค

ภูมินามวิทยา

คำว่า “กง” เข้าใจสมัยโบราณต้องการสื่อคำแปลถึงคำว่า ก่ง ในภาษาถิ่นสุโขทัยในระหว่าง พ.ศ. ๒๓๗๕ – ๒๓๗๘ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้มีการปฏิสังขรณ์วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม และจารึกทำเนียบหัวเมืองและผู้ครองเมืองไว้ที่คอสองเกลี้ยงพระระเบียงล้อมพระอุโบสถทั้ง ๔ ด้าน เป็นรายชื่อหัวเมืองขึ้นในความปกครองของกรุงเทพมหานคร ๔๗ เมือง สำหรับเมืองสุโขทัยปรากฏชื่อเมืองงครามอยู่ในความปกครองของเมืองสุโขทัยด้วย

หนังสือประชุมจารึกวัดพระเชตุพนเขียนชื่อเป็นเมือง **งคราม** “เมืองสุโขทัยเมืองโท ผู้ครองเมือง ชื่อ ออกญาศรีธรรมศุกราชชาติดินทรธำไชยอภัยพิริยบรากรมพาหุ นา ๑๐๐๐๐ ขึ้นมหาดไทย ๑ เมืองราชธานี ๑ เมืองงคราม ๑ เมืองพิรามรงค์ ๑ เมืองพิแรมมรย์ ๑ ขึ้นสุโขทัย ๔ เมือง”^๓

จากการตรวจสอบจดหมายเหตุในหอสมุดแห่งชาติพบตำแหน่งเจ้าเมืองงครามอีกครั้งในจดหมาย ร.๓ จศ. ๑๒๑๒ (พ.ศ. ๒๓๙๓) เลขที่ ๔๔ ชื่อสารตราเจ้าพญาจักรี ถึงเจ้าเมืองสวรรคโลก เจ้าเมืองสุโขทัย ฯลฯ เรื่องราราษฎร์ขัดขึ้นไม่เสียค่าอากรเกวียนให้ส่งตัวลงกรุงเทพฯ ปรากฏคำว่า พระกง ในความปกครองของเมืองสุโขทัย ขัดขึ้นไม่เสียภาษีเกวียนล้อสาตี ๓ เล่ม พร้อมบ่าวของพระกงอีก ๓๐ เล่ม รวมเป็นเมืองงครามขัดขึ้นจำนวน ๓๓ เล่ม แสดงว่ามีการสถาปนาเมืองงครามแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๓๗๕ จนถึง พ.ศ. ๒๓๙๓ ก็ยังคงมีชุมชนเมืองงครามปรากฏอยู่ ได้แก่บริเวณพื้นที่ตำบลกง อำเภอ

^๒ ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๐๗ ตอนที่ ๑๑๓, ฉบับที่ ๑๖๑๔, ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

^๓ ราชบัณฑิตยสถาน, **อักขรานุกรมภูมิศาสตร์ไทย** ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, (กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์, ๒๕๒๖), หน้า ๒-๓.

^๔ **ประชุมจารึกวัดพระเชตุพน**, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๔๔), หน้า ๒๘๐.

กงไกรลาศเดี๋ยวนี้นี้ เดิมคงเป็นเมืองงคราม ในความปกครองของเมืองสุโขทัย แต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ชื่อเมืองงครามคงเปลี่ยนเป็นเมืองกงไกรลาศแล้ว ดังเอกสารจดหมายเหตุ ดังนี้

“กับให้หลวงยกกระบัตรเมืองงเอาถาดหมากคนโทเงินปูลงของพระพลสงครามผู้ถึงแก่กรรมสำหรับหนึ่งลงไปส่งนั้น ได้ให้หลวงยกกระบัตรเมืองงคุมไปส่งเจ้าพนักงานพระคลังมหาสมบัติ ได้รับไว้แล้ว หนังสือมา ณ วันเสาร์ ขึ้น ๙ ค่ำ เดือน ๑๑ จุลศักราช ๑๒๑๗ ปีเถาะ สัปตศก ร่างตรานี้ทำแล้วได้ให้หลวงเสนาภักดีตุดกแหวกงกาแล้วสั่งให้เขียนยื่นกระดาษาไปขอปิดตราไปเถิด วันขึ้น ๑๑ ค่ำ เดือน ๑๑ ปีเถาะสัปตศก ได้ส่งตรานี้ให้หลวงยกกระบัตร เมืองงไกรลาศ รับไป”

พบรายชื่อเมืองที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “กง” อีก ๒ เมือง ในทำเนียบหัวเมืองรหัส ป. ๗๓๙ เก็บอยู่หอสมุดดำรงราชานุภาพ วังวรดิศ กรุงเทพฯ ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ หน้าที่ ๕ และ ๓๖ ว่า เมืองสุโขทัยเป็นเมืองชั้นโทมี เมืองนครนายก เมืองงไกรลาศ เมืองศรีรีมาศ เมืองราชธานี เมืองศรีสำโรง เมืองงพรานอยู่ในความปกครอง ๖ เมืองและมีเจ้าเมืองยศพระเป็นเจ้าเมือง เช่น พระกงไกรลาศ เจ้าเมืองงไกรลาศ พระกงพราน เจ้าเมืองพราน ฯลฯ โดยสรุปคือสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเมืองงไกรลาศและเมืองงพรานจำนวน ๒ เมือง ทั้งเมืองงไกรลาศและเมืองงพรานนั้นอยู่ในความปกครองของเมืองสุโขทัย รายชื่อเมืองเหล่านี้เป็นการบริหารปกครองก่อนวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๓๕ อันเป็นวันสถาปนากระทรวงมหาดไทย

เมื่อสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ปฐมเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยได้ตั้งมณฑลพิษณุโลกในปี พ.ศ. ๒๔๓๗ เพื่อปกครองเมืองสุโขทัย เมืองพิชิตร์ เมืองสวรรคโลก เมืองพิษณุโลก เมืองพิชัย สำหรับเมืองสุโขทัยมีอำเภอในความปกครอง ๓ อำเภอ ในปี พ.ศ. ๒๔๔๒ คือ อำเภอในเมืองสุโขทัย อำเภอศรีสำโรง อำเภองงไกรลาศ ตั้งที่ว่าการอำเภอเมืองง มี “หลวงราชสุภา (ปราง)” เป็นนายอำเภอ (ชื่อนี้ไม่มีปรากฏในทำเนียบ นายอำเภอเมืองงไกรลาศ)

หนังสือประวัติมหาดไทยส่วนภูมิภาค จังหวัดสุโขทัย หน้าที่ ๕๙ ได้บันทึกไว้ว่า ที่ว่าการอำเภองงไกรลาศ หลังแรกตั้งอยู่บนเกาะกง ตำบลลงในปัจจุบัน ส่วนที่ว่าการอำเภองงไกรลาศหลังปัจจุบันเป็นที่ว่าการอำเภอสมัยที่ ๓ ย้ายมาจากที่ว่าการอำเภองงไกรลาศ สมัยที่ ๒ เมื่อ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๕ ในสมัยนายเอื้อม รงค์ทอง เป็นนายอำเภอเมืองงไกรลาศ

ในปี พ.ศ. ๒๔๔๒ พระกงไกรลาศ (ฟุ้ง) ได้ดำรงตำแหน่งปลัดจังหวัดสุโขทัย และรักษาการตำแหน่งนายอำเภอเมืองสุโขทัย แต่ในปี พ.ศ. ๒๔๕๗ พระกงไกรลาศถูกเปลี่ยนย้ายให้ไปอยู่ไกลจากฐานอำนาจเดิมที่ตำแหน่งนายอำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี ดังจะเห็นได้จากอักษรนามสกุลพระราชทานในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว อันดับเฉพาะอักษร "ส" ที่ ๓๒๖

นามสกุล **สินธุศร**^๕ พระราชทานให้พระกงไกรลาศ(พึง) นายอำเภอน้ำปาด มณฑลพิษณุโลก เป็นนามสกุลเลขที่ ๑๖๑๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๔๕๗ จึงมีชื่อถนนกงไกรลาศ กลางอำเภอ น้ำปาด จากวัดต้นตะคร้อ (วัดน้อย) ถึงบ้านหัวนา คงได้ชื่อมาจากนายอำเภอพึง สินธุศร ผู้นี้

ส่วนทายาทพระกงไกรลาศ (คง) นั้นได้รับพระราชทานนามสกุลเป็นอันดับเฉพาะอักษร "ก" ที่ ๑๒๙ นามสกุล **กงเกษตร**^๖ พระราชทานให้นายตำรวจตรีมูล มหาเดเล็ก กรมพระตำรวจหลวง ทวดคือ พระกงไกรลาศ (คง) เป็นนามสกุลเลขที่ ๘๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๕๖

โบราณสถานอำเภอองไกรลาศ

นายปรีชา ยนต์นิยม อดีตศึกษาธิการอำเภอองไกรลาศ กล่าวว่าพื้นที่อำเภอองไกรลาศมีวัดร้างมากถึงเกือบ ๗๐ วัด เช่นที่วัดทุ่งเนินพะยอมหรือวัดป่าแฝก หมู่ที่ ๒ ตำบลป่าแฝก อำเภอองไกรลาศ จะพบโบราณสถานที่ยังคงปรากฏฐานวิหารฐานอุโบสถ กำแพงแก้ว หอไตร เตาเผาสังคโลกที่ระบายความร้อนแนวนอนและใช้กังหันน้ำอ้อยและยังมีโบราณสถานร่วมสมัยที่เพ่งหมดหน้าทีไปเมื่อไม่นานนี้คือ อาคารเรือนยอดฐาน ๘ เหลี่ยม ตั้งอยู่ข้างศาลาการเปรียญวัดบ้านกร่าง ซึ่งราว ๓๐ ปีที่ผ่านมา พ่อแม่ในอำเภอองไกรลาศที่ไม่ได้จัดงานโกนจุกที่บ้าน จำพาเด็กชายอายุ ๑๓ ปี เด็กหญิงอายุ ๑๑ ปี มาร่วมพิธีโกนจุกสามัคคีที่อาคารแห่งนี้ เพื่อประกาศภาวะความเป็นวัยรุ่นให้แก่ลูกหลานของตนในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๓ ของปี จึงสมควรปฏิสังขรณ์ไว้เป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ของอำเภอตลอดไป^๗

ในสมัยกรุงธนบุรี สมเด็จพระบรมราชาที่ ๔ มีเรื่องราวเกี่ยวกับเมืองสุโขทัย และอำเภอองไกรลาศ ครั้งหนึ่ง คือ ปีพุทธศักราช ๒๓๑๘ สงครามครั้งที่ ๙ คราวอะแซหวุ่นกัตีหัวเมืองเหนือ^๘

“อะแซ หุ่นกั ยกกองทัพหลวงจำนวน ๑๕,๐๐๐ กองทัพพม่าเดินทางด่านแม่ละเมาเข้าเมืองตากจากเมืองตากถึงบ้านด่านลานหอย ตรงมาเมืองสุโขทัย จับได้กรมการเมืองสวรรคโลก ๒ คน และถามว่า “พระยาสื่อ (เจ้าพระยาสุรสีห์)” เจ้าเมืองพิษณุโลกอยู่หรือไม่ กรมการเมืองว่าไม่อยู่ ยกกองทัพขึ้นไปเมืองเชียงใหม่ยังไม่กลับมา อะแซหวุ่นกั ว่า เจ้าของเขาไม่อยู่ อย่าเพิ่งไปเยียบเมือง

^๕ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๓๑ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๔๕๗), หน้า ๑๕๗๕.

^๖ ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๓๐ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๔๕๖), หน้า ๖๕๗.

^๗ วัฒนธรรม พัฒนาการทางประวัติศาสตร์เอกลักษณ์และภูมิปัญญา จังหวัดสุโขทัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา, ๒๕๔๔), หน้า ๖๐.

^๘ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาธรรมาธิราชานุศาสน์, **ไทยรบพม่า** พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๔), หน้า๕๑๖-๕๒๓.

พิษณุโลกเลย จึงให้กองทัพหน้าลงมาตั้งอยู่ที่บ้านกงธานี^{๙๐} ที่ริมน้ำยม ส่วนอะแซ หุ่นก็ตั้งพักอยู่ที่เมืองสุโขทัย”^{๙๑}

“พระยาสุรสีห์ รวบรวมกองทัพหัวเมือง ให้พระยาสุโขทัย พระยาอักษรวงศ์เมืองสวรรคโลกและพระยาพิไชย เป็นกองหน้า ยกไปรบพม่าที่บ้านกงธานี เจ้าพระยาสุรสีห์ยกตามไปตั้งอยู่ที่บ้านไกรป่าแฝก พม่าตีกองทัพพระยาสุโขทัยแตกถอยมา แล้วยกติดตามมาถึงค่ายเจ้าพระยาสุรสีห์ๆ ตั้งสู้อยู่สามวัน เห็นพม่ามากกว่ามากนัก จะโอบล้อมเอากองทัพ ก็ถอยกลับมาเมืองพิษณุโลก”

ด้านวรรณกรรม สมัยรัชกาลที่ ๒ มีเสภาเรื่อง ขุนช้าง-ขุนแผน บางตอนกล่าวถึงบ้านกงและบ้านไกรป่าแฝก คือ

ตอน ขุนแผนยกทัพถึงเมืองพิษณุโลกและผ่านไปสวรรคโลก

เจ้าพระยาพิษณุโลกกรมการ	อลหม่านเลี้ยงดูกันทั่วหน้า
พอพักไพร่หายเหนื่อยเมื่อยล้า	ก็ยกพลต่อมาถึงเมืองพิชัย
ผู้รั้งกรมการด้านทาง	ต่างเมืองต้อนรับไม่นิ่งได้
ยกข้ามจากเมืองพิชัยไป	ถึงบ้านไกรป่าแฝกแล้วแยกมา ฯ ^{๙๒}

ตอน พระเจ้าเชียงใหม่ออกเรือจากกรุงผ่านสุโขทัยไปเมืองพิจิตร

ฝ่ายช้างเจ้าเมืองเชียงใหม่ให้จัดกัน	พวกหนึ่งนั้นเดินบกยกล่องหน้า
ให้คุมครัววัวต่างแลช้างม้า	ไปคอยทำหน้าที่เมืองสัชนาลัย
กระบวนเรือน้อยใหญ่ก็โคลเคลา	เข้าคลองพิงค์มาหาข้าไม่
ตกท่ากลงทางน้ำยมไป	พันบ้านใหม่ไม่ช้าถึงท่าเรือ ฯ ^{๙๓}

แหล่งท่องเที่ยว

วัดกงไกรลาศหรือวัดหลวงพ่อโตวิหารลอย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลกง อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย สมัยพม่าเรืองอำนาจได้ยกทัพมาล้อมเมืองพิษณุโลก กองทัพพม่าจะต้องเดินผ่านอำเภอกงไกรลาศ พวกพม่าได้ใช้ปืนใหญ่ยิงถล่มวิหารหลวงพ่อโต จนพังทลายหมดแต่ไม่สามารถยิงหลวงพ่อโตได้เลย หลวงพ่อโตจึงต้องนั่งตากแดด ตากฝน ในคืนเพ็ญเดือนสาม ชาวบ้านที่อยู่ใกล้เคียงกับวัดได้ยินเสียงแผ่นดินสะเทือน สักครู่ก็เงียบไป ตอนเช้าชาวบ้านพากันไปที่วัดจึงได้พบหลวงพ่อโตแสดงปาฏิหาริย์โดยการเคลื่อนย้ายองค์ท่านจากที่เดิมไปอยู่ใต้ต้นคูณซึ่งอยู่ห่างจากที่เดิมประมาณ ๓ วา

^{๙๐}บ้านกงธานีอยู่ตรงที่ตั้งเมืองสุโขทัยใหม่ในปัจจุบันนี้ (ไทยรบพม่า), อ้างแล้ว

^{๙๑}เสภาเรื่อง ขุนช้าง-ขุนแผน ฉบับหอสมุดพระวชิรญาณ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๗๘๘

^{๙๒}เรื่องเดียวกัน หน้า ๙๓๖

ชาวบ้านเรียกกันจนติดปากอยู่จนทุกวันนี้ว่า “หลวงพ่อโศกวิหารลอย” ตามรายงานที่ท่านหลวงพ่พระครูไกรลาสमानคุณ (หลวงพ่อย่น) อดีตเจ้าคณะอำเภอองไกรลาส ได้รายงานไว้ว่า ผู้ขออนุญาตจัดสร้างวัดครั้งแรก คือ พระกงไกรลาส นายอำเภอคนแรกขององไกรลาส แล้วคงเอานามของท่านมาตั้งเป็นชื่อวัดเพื่อเป็นที่ระลึก ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๔๘๑

วัดทุ่งเนินพะยอม เป็นวัดโบราณสร้างขึ้นสมัยกรุงสุโขทัย ชื่อวัดทุ่งเนินพะยอม เพราะตั้งชื่อตามสภาพภูมิศาสตร์ คือบริเวณวัดจะล้อมรอบด้วยทุ่งนา จุดที่ตั้งของวัดเป็นเนินดินและมีต้นพะยอมใหญ่อยู่ต้นหนึ่ง จึงได้ชื่อว่า “วัดทุ่งเนินพะยอม” ตามพงศาวดารกรุงธนบุรีได้บันทึกไว้ว่าในปี พ.ศ.๒๓๑๘ กองทัพพม่า นำโดยอะแซหุ่ญ กุมกองทัพหลวง จำนวน ๑๕,๐๐๐ คน เข้ามาตีไทยเดินทัพตั้งแต่เมืองตากเลื่อยมาจนถึงบ้านไกรป่าแฝก และได้เผาทำลายวิหาร โบสถ์ของวัดทุ่งเนินพะยอม ต่อมาชาวบ้านได้ร่วมปฏิสังขรณ์ขึ้นใหม่ ภายในบริเวณวัดมีสิ่งสำคัญเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน ได้แก่ พระประธานในอุโบสถ วิหารที่สร้างขึ้นในสมัยสุโขทัย เสาของวิหารก่อด้วยอิฐหน้าวัว ซึ่งยังคงปรากฏหลักฐานอยู่ภายในวิหาร เป็นที่ประดิษฐานหลวงพ่อโศก และหลวงพ่อดู

ตลาดริมยม ๒๔๓๗ หรือถนนคนเดินเส้นทางวัฒนธรรมบ้านกง ตั้งอยู่บริเวณหน้าศาลเจ้าพ่อดาบทอง หรือบริเวณทางเข้าวัดองไกรลาส (ตลาดเก่า) เปิดทุกวันเสาร์แรกของเดือน ตั้งแต่ ๑๖.๐๐-๒๑.๐๐ น. โดยมีรถรับ-ส่งฟรี จากบริเวณหน้าสำนักงานการท่องเที่ยว จังหวัดสุโขทัย เวลา ๑๗.๐๐ น. และออกจากอำเภอองไกรลาส เวลา ๑๙.๓๐ น. ตลาดตั้งอยู่ริมแม่น้ำยม หนึ่งในแม่น้ำสายใหญ่ของไทย บรรยากาศโดยรวมถูกสรรค์สร้างให้อบอุ่นไปด้วยความโบราณ สมัย ๒๔๓๗ สะท้อนชีวิตความเป็นอยู่ของการค้าขายริมน้ำ ตั้งแต่การแต่งกายของพ่อค้าแม่ขาย ไปจนถึงภาชนะ อุปกรณ์ต่างๆ และการละเล่นพื้นบ้านนอกจากทิวทัศน์ที่สวยงามของแม่น้ำยม อีกหนึ่งความน่าสนใจที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวของตลาดริมยม ๒๔๓๗ ก็คือ อาหารพื้นบ้านอันน่าลิ้มลอง จากร้านค้ามากมายที่เรียงรายตลอดเส้นทาง^{๑๓}

๒. ข้อมูลด้านภูมิศาสตร์

๒.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

ที่ว่าการอำเภอองไกรลาส ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านกร่าง มีพื้นที่ ๕๐๒.๓๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๑๓,๗๕๐ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๒ ของพื้นที่จังหวัดสุโขทัย อยู่ห่างจากจังหวัดสุโขทัย ๒๑ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ๔๔๘ กิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๑๑ ตำบล ประชากร ข้อมูลประชากรกลางปี พ.ศ. ๒๕๕๕

มีทั้งหมด จำนวน ๖๖,๗๕๘ คน

เป็นชาย ๓๒,๗๘๕ คน

^{๑๓}สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองไกรลาส จังหวัดสุโขทัย ๒๕๕๕, (เอกสารเย็บเล่ม), หน้า ๓-๕

หญิง ๓๓,๙๗๓ คน

จำนวนครอบครัว ๑๙,๔๖๙ ครัวเรือน

มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอเมืองจังหวัดสุโขทัย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอศรีมาศ สุโขทัย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพรหมพิรามและอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองสุโขทัยและอำเภอศรีมาศ สุโขทัย

๒.๒ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศจัดอยู่ในอากาศแบบร้อนชื้น โดยมี ๓ ฤดู คือ

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนกันยายน

อากาศร้อนจัดในฤดูร้อน และเย็นในฤดูหนาว ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๑,๕๐๐ มิลลิเมตรต่อปี ปริมาณฝนตกมากที่สุดประมาณ ๒๐๘.๖๘ มิลลิเมตร เดือนที่ฝนตกมากที่สุด คือ เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน^{๑๔}

ลำน้ำสำคัญ คือ ลำแม่น้ำยม ไหลผ่านมาจากทิศตะวันตก ผ่านตำบลท่าฉนวน ตำบลลงไปทางทิศตะวันออกถึงหมู่บ้านวังสะตือ หมู่ที่ ๖ ตำบลลงเตอย เป็นระยะทางประมาณ ๒๕ ก.ม. กว้างประมาณ ๔๐-๘๐ เมตร ตลิ่งสูงประมาณ ๑๐ เมตร ในฤดูแล้งแถบทิศตะวันตก ในตำบลท้องที่ท่าฉนวนบางแห่งน้ำจะแห้งขอด เพราะพื้นที่แม่น้ำเป็นที่สูง

คลองตาข่าย เป็นคลองอยู่ระหว่างกลางอำเภอต่อจากคลองบ้านหลุม ตำบลบ้านหลุม อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย จากทิศตะวันตก ไปทางทิศตะวันออก ผ่านตำบลป่าแฝก แล้วไหลลงทางทิศใต้ ผ่านตำบลบ้านกร่าง ตำบลลง แล้วไหลไปบรรจบแม่น้ำยม ที่บ้านบางปะ หมู่ที่ ๕ ตำบลกระยะที่ผ่านอำเภอ ยาวประมาณ ๖ กิโลเมตร

คลองเหมืองช้าง อยู่ทางแถบเหนือของพื้นที่ ไหลจากทางทิศตะวันตก เขตติดต่อบริเวณบ้านสวน ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ทางหนึ่ง และอีกทางหนึ่งไหลจากทิศเหนือ เขตติดต่ออำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย แล้วไหลมาบรรจบกันที่ตำบลไกรกลาง แล้วไหลไป

^{๑๔} สำนักงานสาธารณสุขอำเภองงไกรลาศ (อ้างแล้ว).

ทางทิศใต้ ไปออกแม่น้ำยมที่บ้านท่าทราย หมู่ที่ ๕ ตำบลกง ระยะที่ผ่านอำเภอนี้ยาวประมาณ ๓๐ กิโลเมตร^{๑๕} นอกจากนี้ยังมีคลองที่สำคัญอีก เช่น คลองบางสนิม คลองกร่อนแก่น และคลองตะเข้

ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นแหล่งสำรวจน้ำมัน

๓. การปกครอง

อำเภอกงไกรลาศ แบ่งเขตการปกครอง ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๔๕๗ เป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค มี ๑๑ ตำบล ๑๐๙ หมู่บ้าน ๗ ชุมชน เทศบาลตำบล ๑ แห่ง เมืองการบริหารส่วนตำบล ๑๐ แห่ง สถานศึกษา ทั้งหมด ๔๓ แห่ง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑๕ แห่ง

การบริหารส่วนท้องถิ่น

การบริหารส่วนท้องถิ่น มีเทศบาล ๑ แห่ง องค์การบริหารตำบล ๑๐ แห่ง คือท้องที่อำเภอกงไกรลาศประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลกงไกรลาศ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลกง ตำบลบ้านกร่าง และตำบลป่าแฝก

องค์การบริหารส่วนตำบลกง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกงและตำบลบ้านกร่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลไกรนอก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรนอกทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลไกรกลาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรกลางทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลไกรใน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลไกรในทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลดงเตี้ย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงเตี้ยทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแฝก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป่าแฝก
องค์การบริหารส่วนตำบลกกแรต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกกแรตทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าฉนวน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าฉนวนทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตูม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองตูมทั้งตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่สุขเกษม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านใหม่สุขเกษม

ตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกงไกรลาศมี ๑๑ ตำบล คือ

ตำบลกง, ตำบลบ้านกร่าง, ตำบลไกรนอก, ตำบลไกรกลาง, ตำบลไกรใน, ตำบลดงเตี้ย, ตำบลป่าแฝก, ตำบลกกแรต, ตำบลท่าฉนวน, ตำบลหนองตูม, และตำบลบ้านใหม่สุขเกษม

หมู่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอกงไกรลาศมี ๑๐๙ หมู่บ้าน คือ

ตำบลกง แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๑๓ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

^{๑๕} สหพัฒน์ คู่มงคลชัย. “ระดับเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และสาธารณสุขกับการพัฒนาตำบลหนองตูม อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย”, สารนิพนธ์บัณฑิตอาสาสมัคร (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๙๙.

หมู่บ้านกง, หมู่บ้านบางสนิม, หมู่บ้านท่าทราย, หมู่บ้านวังอ้ายช้าง, หมู่บ้านบางประ,
หมู่บ้านหนองสามพญา, หมู่บ้านประตูเต่า หมู่เนินหว่า, หมู่บ้านกง 09, หมู่บ้านกง 10, หมู่บ้าน
ถ้าไม้ไกร, หมู่บ้านเหนือ, หมู่บ้านวังหลวง

จำนวนประชากร ตำบลกง : 5827 คน

ตำบลบ้านกร่าง แบ่งเขตการปกครอง เป็น 5 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านกร่าง 01 หมู่บ้านกร่าง 02 หมู่บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่บ้านนาข้าวเบา หมู่บ้าน
หนองเงิน

จำนวนประชากร ตำบลบ้านกร่าง : 4190 คน

ตำบลไกรนอก แบ่งเขตการปกครอง เป็น 8 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านวัดโบสถ์, หมู่บ้านไกรนอก, หมู่บ้านไร่, หมู่บ้านคังไร่, หมู่บ้านไกรนอก,
หมู่บ้านไร่, หมู่บ้านโป่งแค, หมู่บ้านวังไผ่สูง

จำนวนประชากร ตำบลไกรนอก : 4,238 คน

ตำบลไกรกลาง แบ่งเขตการปกครอง เป็น 8 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านใน, หมู่บ้านกลาง, หมู่บ้านดอนสัก, หมู่บ้านแป้ง, หมู่บ้านหนองอีม้อ,
หมู่บ้านป่าตาล, หมู่บ้านหนองหลอด, หมู่บ้านคลองวังทอง

จำนวนประชากร ตำบลไกรกลาง : 3,176 คน

ตำบลไกรใน แบ่งเขตการปกครอง เป็น 15 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านหนองมะเกลือ, หมู่บ้านโหนดต้นจ้าว, หมู่บ้านหนองตะแบก, หมู่บ้านหนองบัว,
หมู่บ้านหนองเสาเดียวเหนือ, หมู่บ้านป่ามะม่วง, หมู่บ้านวังขวัญ, หมู่บ้านเสาหิน, หมู่บ้านหนอง
กระทุ่ม, หมู่บ้านหนองไผ่ล้อม, หมู่บ้านหนองเสาเดียวใต้, หมู่บ้านหนองเทโพ, หมู่บ้านบึงบอน,
หมู่บ้านแปลงกุ, หมู่บ้านหนองตะแบกใต้

จำนวนประชากร ตำบลไกรใน : 8,016 คน

ตำบลดงเตี้ย แบ่งเขตการปกครอง เป็น 1๑ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านโพธิ์หอม, หมู่บ้านดงเตี้ย 02, หมู่บ้านดงเตี้ย 03, หมู่บ้านดงยาง, หมู่บ้าน
ยางแดน, หมู่บ้านวังสะตือ, หมู่บ้านดอนสำโรง, หมู่บ้านยางมวน, หมู่บ้านวังศรีไพร, หมู่บ้านเนิน
มะกอก, หมู่บ้านคลองยายนี้

จำนวนประชากร ตำบลดงเตี้ย : 6504 คน

ตำบลป่าแฝก แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๙ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านป่าแฝก 01, หมู่บ้านป่าแฝก 02, หมู่บ้านนามะเกลือ, หมู่บ้านปามะขามงาม,
หมู่บ้านดงม่วง, หมู่บ้านข่อยสองนาง, หมู่บ้านหนองเต่า, หมู่บ้านไผ่วังซ้อง, หมู่บ้านเสาหิน
จำนวนประชากร ตำบลป่าแฝก : 6,059 คน

ตำบลกกแรต แบ่งเขตการปกครอง เป็น 1๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านปรักทอง, หมู่บ้านปรักรัก, หมู่บ้านป่าร้าง, หมู่บ้านกกแรต, หมู่บ้านคลองตะเข้,
หมู่บ้านแก่งหลวง, หมู่บ้านในดง, หมู่บ้านบ่อเพลา, หมู่บ้านเกาะทับผึ้ง
หมู่บ้านคลองท่าพาย, หมู่บ้านโคกมะตูม, หมู่บ้านคลองท้ายวัง
จำนวนประชากร ตำบลกกแรต : 5283 คน

ตำบลท่าฉนวน แบ่งเขตการปกครอง เป็น 1๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านท่าฉนวน, หมู่บ้านหนองบัว, หมู่บ้านทางตลาด, หมู่บ้านข้อมตาล, หมู่บ้านน้ำ
เรือ, หมู่บ้านวังขาก, หมู่บ้านหนองแม่ลอน, หมู่บ้านเหนือ, หมู่บ้านคลองยาง, หมู่บ้านปากหนอง,
หมู่บ้านหลายบ่อนาง, หมู่บ้านน้ำเรือเหนือ
จำนวนประชากร ตำบลท่าฉนวน : 8,676 คน

ตำบลหนองตูม แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านหนองตูม 01, หมู่บ้านหนองตูม 02, หมู่บ้านเกาะนอก, หมู่บ้านวังนาค, หมู่บ้าน
หนองกระจอบ, หมู่บ้านครุยมอ, หมู่บ้านหนองโสน, หมู่บ้านบ้านสุขเจริญ
จำนวนประชากร ตำบลหนองตูม : 4,816 คน

ตำบลบ้านใหม่สุขเกษม แบ่งเขตการปกครอง เป็น 8 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่บ้านบึงครอบครัว, หมู่บ้านใหม่สุขเกษม 02, หมู่บ้านหม่สุขเกษม 03, หมู่บ้านนาแถว,
ใหม่โพธิ์ทอง 05, หมู่บ้านใหม่โพธิ์ทอง 06, หมู่บ้านหนองเงิน, หมู่บ้านจิกเอน
จำนวนประชากร ตำบลบ้านใหม่สุขเกษม : 5,276 คน

ด้านการศึกษาและศาสนา

มีจำนวนสถานศึกษา ทั้งหมด ๔๓ แห่ง คือ

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔๐ แห่ง

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

สถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา มี ๔๐ แห่ง เรียงตามลำดับอักษรตำบล ดังนี้

ตำบลกกแรต มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง

๑. โรงเรียน วัดกกแรต
๒. โรงเรียน บ้านคลองตะเข้
๓. โรงเรียน วัดปรีกรัก

ตำบลก มีโรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านกง (ราษฎร์อุทิศ)
๒. โรงเรียน วัดสงฆารามโรงเรียน
๓. โรงเรียน บ้านบางสนิม
๔. โรงเรียน บ้านหนองสามพญา
๕. โรงเรียน บ้านประดู่เฒ่า

ตำบล ไกรกลาง มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านป่าสัก
๒. โรงเรียน วัดศรีเมือง
๓. โรงเรียน วัดดอนสักมิตรภาพที่ ๒๓๑

ตำบลไกรนอก มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง

๑. โรงเรียน วัดคู้ยาง
๒. โรงเรียน วัดโบสถ์
๓. โรงเรียน บ้านโป่งแค

ตำบล ไกรใน มีโรงเรียนประถมศึกษา ๗ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านหนองมะเกลือ
๒. โรงเรียน วัดเสาหิน
๓. โรงเรียน บ้านป่ามะม่วง
๔. โรงเรียน บ้านหนองบัว
๕. โรงเรียนโรงเรียน บ้านหนองเสาเอียร
๖. โรงเรียน บ้านวังขวัญ
๗. โรงเรียน บ้านหนองกระทุ่ม

ตำบล ท่าฉนวน มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง

๑. โรงเรียน วัดท่าฉนวน
๒. โรงเรียน บ้านหนองบัว (จิตพินิจประชาสรรค์)
๓. โรงเรียน บ้านน้ำเรือ
๔. โรงเรียน วัดทางตลาด

ตำบล บ้านกร่าง มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านหนองหญ้าปล้อง

2. โรงเรียน อนุบาลกงไกรลาศ

ตำบล บ้านใหม่สุขเกษม มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านใหม่โพธิ์ทอง

๓. โรงเรียน บ้านใหม่สุขเกษม

ตำบล ป่าแฝก มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านข่อยสองนาง

2. โรงเรียน วัดใหม่ไทยบำรุง

3. โรงเรียน วัดทุ่ง

๔.โรงเรียน วัดเต่าทอง

ตำบล ดงเคือย มีโรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง

1. โรงเรียน บ้านดงเคือย

2. โรงเรียน บ้านโพธิ์หอม

๓. โรงเรียน วัดดงยาง

๔. โรงเรียน บ้านยางแดน

๕. โรงเรียน บ้านดอนสำโรง

ตำบล หนองตูม มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง

๑. โรงเรียน บ้านหนองตูม

๒. โรงเรียน บ้านเกาะนอก(ประชานุเคราะห์)

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง

๑. โรงเรียน กงไกรลาศวิทยา ตำบล ป่าแฝก

๒. โรงเรียน หนองตูมวิทยา หมู่บ้าน 99 ตำบล หนองตูม

๓. โรงเรียน ไกรในวิทยาคม รัชมั่งคลาภิเษก ตำบล ไกรใน

โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๖ แห่ง

โรงเรียนบ้านดอนสำโรง

โรงเรียนบ้านเกาะนอก(ประชานุเคราะห์)

โรงเรียนบ้านโพธิ์หอม

โรงเรียนวัดดงยาง

โรงเรียนวัดโบสถ์

โรงเรียนบ้านหนองบัว อนุบาล – ประถมศึกษา

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑๕ แห่ง คือ

๐๑. ไกรใน

๐๒. หนองตูม

- ๐๓. บ้านน้ำเรือง
- ๐๔. ดงเดื่อย
- ๐๕. บ้านปรักรัก
- ๐๖. บ้านประดู่เฒ่า
- ๐๗. ปาแฝก
- ๐๘. ไกรกลาง
- ๐๙. ไกรนอก
- ๑๐. บ้านหนองกระทุ่ม
- ๑๑. บ้านใหม่สุขเกษม
- ๑๒. กง
- ๑๓. ท่าฉนวน
- ๑๔. กกแรต
- ๑๕. บ้านหนองหลอด

ศูนย์สุขภาพชุมชนมี ๑ แห่ง

มีวัดพุทธและสำนักสงฆ์ที่มีพระสงฆ์จำพรรษาและวัดร้าง จำนวนวัด ๘๐ กว่า วัดพุทธที่มีพระสงฆ์จำพรรษาในเขตพื้นที่อำเภอโขงไกรลาศ จำนวน ๔๐ วัด^๑ เรียงตามลำดับอักษรตำบล ดังนี้

ตำบลกกแรต หมู่	๑	วัดสิงห์ทอง
“	๒	วัดปรักรัก
“	๓	วัดป่าร้าง
“	๔	วัดกกแรต
“	๔	วัดคลองตะเข้
ตำบลกง หมู่	๓	วัดท่าทราย
“	๔	วัดสังฆาราม
“	๘	วัดเนินหว่า
“	๑๐	วัดกงไกรลาศ
ตำบลไกรกลาง หมู่	๒	วัดดอนประดู่
“	๓	วัดดอนสัก
“	๔	วัดศรีเมือง
ตำบลไกรนอก หมู่	๑	วัดโบสถ์

^๑โครงการสำรวจวัดร่มเย็น ในเขตพื้นที่อำเภอโขงไกรลาศ, (สุโขทัย, ๒๕๕๖) (อัดสำเนา).

	“	๔	วัดคู้ยาง
	“	๗	วัดดอนแค
ตำบลไกรใน หมู่	๑	๑	วัดประกาย
	“	๔	วัดหนองบัว
	“	๕	วัดป่าร้าง
	“	๖	วัดปามะม่วง
	“	๘	วัดเสาหิน
	“	๑๑	วัดตระพังละมุด
	“	๑๔	วัดเกาะ
ตำบลท่าฉนวน หมู่	๒	๒	วัดหนองบัวเก่า
	“	๓	วัดทางตลาด
	“	๔	วัดข่อมตาล
	“	๖	วัดท่าฉนวน
	“	๑๑	วัดปทุมวนาราม
	“	๑๒	วัดน้ำเรือง
ตำบลดงเตี้ย หมู่	๑	๑	วัดโพธิ์หอม
	“	๔	วัดดงยาง
	“	๑๑	วัดดงเตี้ย
ตำบลบ้านกร่าง หมู่	๑	๑	วัดบ้านกร่าง
	“	๓	วัดใหม่หนองเงิน
ตำบลบ้านใหม่ฯ หมู่	๑	๑	วัดบึงครอบ
	“	๒	วัดใหม่สุขเกษม
	“	๖	วัดใหม่โพธิ์ทอง
	“	๗	วัดเกตุวนาราม
ตำบลป่าแฝก หมู่	๒	๒	วัดทุ่งเนินพะยอม
	“	๓	วัดใหม่ไทยบำรุง
	“	๕	วัดเนินกระทราย
	“	๗	วัดหนองเต่า
ตำบลหนองตุม หมู่	๑	๑	วัดหนองตุม

ด้านเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ ร้อยละ ๙๐ ของประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือทำนาปลูกข้าวโพด นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพ ประมง และปศุสัตว์ ด้านพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ข้าว ประชาชนชาวอำเภอองคราต ประกอบอาชีพทำนาข้าวเป็นส่วนใหญ่

การเกษตร

พื้นที่ทำการเกษตร มีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น ๒๖๑,๓๗๕ ไร่ โดยมีพืชหลักที่สำคัญที่เกษตรกรดำเนินการเพาะปลูก ได้แก่ ข้าว จำนวน ๒๕๒,๐๙๑ ไร่ พืชไร่จำนวน ๔,๕๗๖ ไร่ พืชสวนจำนวน ๔,๔๒๒ ไร่ พืชผัก จำนวน ๓๐๗ ไร่

การเลี้ยงสัตว์ที่สำคัญ ได้แก่ การเลี้ยงโค จำนวน ๘,๔๕๐ ตัว แยกเป็นโคกึ่งขุน ๕,๘๐๐ ตัว โคเนื้อ ๒,๖๕๐ ตัว กระบือ ๕๔๘ ตัว ไก่พื้นเมือง ๑๔๐,๐๐๐ ตัว

อุตสาหกรรม

มีโรงสีการแปรรูปผลผลิตจากข้าว ข้าวสาร โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป มีการประกอบอาชีพอุตสาหกรรมในครัวเรือน ได้แก่ การทำน้ำปลา ปลาร้า ขนมหอมม้วน ขนมหึง ถั่วทอด ก๋วยเตี๋ยว ก๋วยเต๋อบปลีงงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น

การเงินการธนาคาร

มีสถาบันทางการเงิน การธนาคาร ๓ แห่ง คือ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และมีสหกรณ์ประเภทการเกษตร ๔ สหกรณ์ คือ

๑. สหกรณ์การเกษตรไกรกลาง จำกัด
๒. สหกรณ์การเกษตรแปรรูปปลาทำฉนวน จำกัด
๓. สหกรณ์การเกษตรองคราต จำกัด
๔. สหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดินบ้านใหม่สุขเกษม จำกัด

การคมนาคม

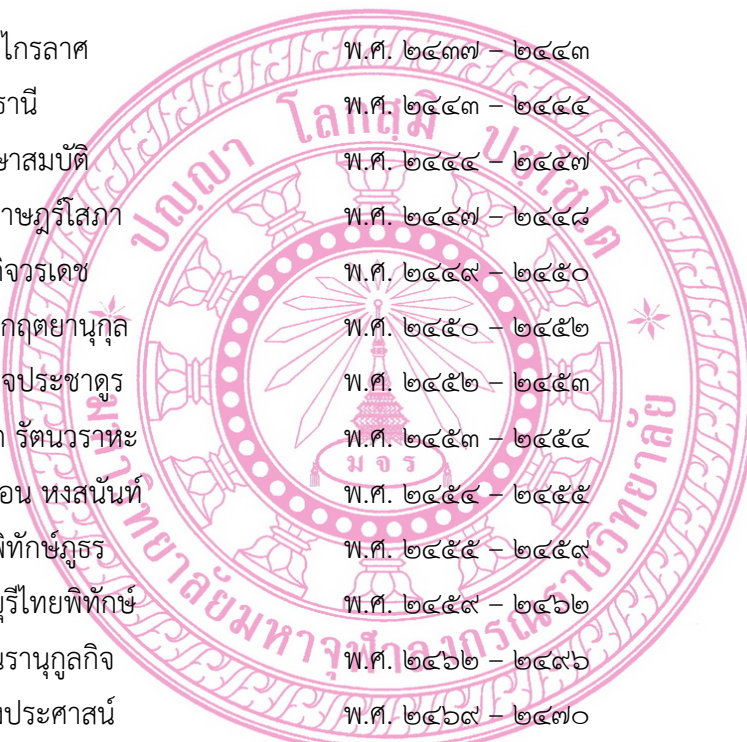
มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๒ (ถนนสิงหวัฒน์)ผ่าน ถนนสายเศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก ในแผนงานพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตะวันออก-ตะวันตก เป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขง

การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

มีสถานีตำรวจภูธรอำเภอ ๑ แห่ง

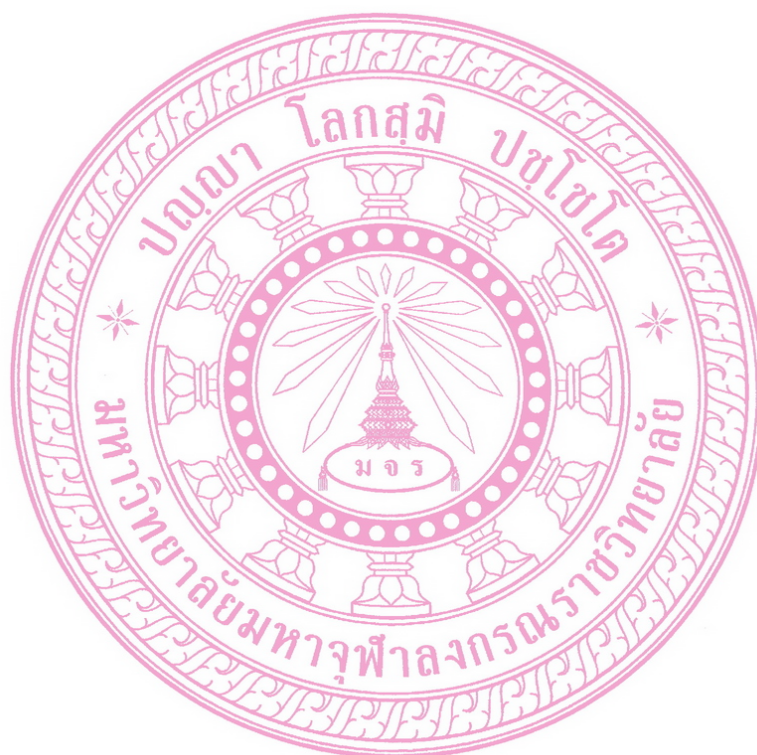
มีสถานี่ตำรวจภูธรตำบล (ทำนวน) ๑ แห่ง

ทำเนียบรายนามผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ



๐๑. พระกงไกรลาส	พ.ศ. ๒๔๓๗ - ๒๔๔๓
๐๒. ขุนศุขธานี	พ.ศ. ๒๔๔๓ - ๒๔๔๔
๐๓. ขุนรักษาสมบัติ	พ.ศ. ๒๔๔๔ - ๒๔๔๗
๐๔. หลวงราชบุรีโสภะ	พ.ศ. ๒๔๔๗ - ๒๔๔๘
๐๕. ขุนธวัชกิจวรเดช	พ.ศ. ๒๔๔๘ - ๒๔๕๐
๐๖. ขุนไกรฤทธยานุกูล	พ.ศ. ๒๔๕๐ - ๒๔๕๒
๐๗. ขุนเผด็จประชาดรุ	พ.ศ. ๒๔๕๒ - ๒๔๕๓
๐๘. นายชิต รัตนวราหะ	พ.ศ. ๒๔๕๓ - ๒๔๕๔
๐๙. นายเลื่อน หงสนันท์	พ.ศ. ๒๔๕๔ - ๒๔๕๕
๑๐. หลวงพิทักษ์ภูธร	พ.ศ. ๒๔๕๕ - ๒๔๕๙
๑๑. หลวงบุรีไทยพิทักษ์	พ.ศ. ๒๔๕๙ - ๒๔๖๒
๑๒. หลวงนรานุกูลกิจ	พ.ศ. ๒๔๖๒ - ๒๔๖๖
๑๓. ขุนทรงประศาสน์	พ.ศ. ๒๔๖๙ - ๒๔๗๐
๑๔. หลวงวิจิตรชนูปถัมภ์	พ.ศ. ๒๔๗๐ - ๒๔๗๒
๑๕. ขุนอภิธานสุรพันธ์	พ.ศ. ๒๔๗๒ - ๒๔๗๖
๑๖. ขุนศรีนฤนาท	พ.ศ. ๒๔๗๖ - ๒๔๗๖
๑๗. ขุนเจนธรรกิจ	พ.ศ. ๒๔๗๖ - ๒๔๗๘
๑๘. ขุนอนุการกิจราช	พ.ศ. ๒๔๗๘ - ๒๔๗๙
๑๙. นายไสว สุมาลย์กันต์	พ.ศ. ๒๔๗๙ - ๒๔๘๑
๒๐. นายเปลี่ยน สิทธิเวช	พ.ศ. ๒๔๘๑ - ๒๔๘๓
๒๑. ขุนสุนทรเขตพิทักษ์	พ.ศ. ๒๔๘๓ - ๒๔๘๕
๒๒. นายสมชาย สายสุทธิ	พ.ศ. ๒๔๘๖ - ๒๔๙๐
๒๓. นายพิฑูร มาประณีต	พ.ศ. ๒๔๙๐ - ๒๔๙๒
๒๔. ร.ต.ต.สุข ศรีเพ็ญ	พ.ศ. ๒๔๙๒ - ๒๔๙๓
๒๕. นายพิพัฒน์ งามจิตร	พ.ศ. ๒๔๙๓ - ๒๔๙๕

๒๖. นายอานัติ กระสินธ์	พ.ศ. ๒๔๙๖ – ๒๔๙๗
๒๗. นายเอื้อน รงค์ทอง	พ.ศ. ๒๔๙๗ – ๒๕๐๙
๒๘. นายถวัลย์ สุจริตกุล	พ.ศ. ๒๕๐๙ – ๒๕๐๙
๒๙. นายเกรียงไกร คชรัตน์	พ.ศ. ๒๕๐๙ – ๒๕๐๙
๓๐. นายโอภาส ครุฑทอง	พ.ศ. ๒๕๐๙ – ๒๕๑๕
๓๑. นายแบบ บุญยานันท์	พ.ศ. ๒๕๑๕ – ๒๕๑๗
๓๒. นายประสพ บัญฑิตร์	พ.ศ. ๒๕๑๗ – ๒๕๒๐
๓๓. ร.ต.เสรี ถักษณสูตร	พ.ศ. ๒๕๒๐ – ๒๕๒๑
๓๔. พ.ต. ประวัติ โทณสังข์อินทร์	พ.ศ. ๒๕๒๑ – ๒๕๒๓
๓๕. นายธนู กันทะหัต	พ.ศ. ๒๕๒๓ – ๒๕๒๔
๓๖. ร.ต.วิชิต อมราสิงห์	พ.ศ. ๒๕๒๔ – ๒๕๒๖
๓๗. นายสถาพร คำบุญรัตน์	พ.ศ. ๒๕๒๖ – ๒๕๒๙
๓๘. นายจำเริญ จิตธร	พ.ศ. ๒๕๒๙ – ๒๕๓๑
๓๙. นายทวี ประดิษฐ์เพชร	พ.ศ. ๒๕๓๑ – ๒๕๓๔
๔๐. ว่าที่เรืออากาศตรีเกษณ สักขพันธ์	พ.ศ. ๒๕๓๔ – ๒๕๓๔
๔๑. นายอัมพร วัณศพาท	พ.ศ. ๒๕๓๔ – ๒๕๓๖
๔๒. นายสมประสงค์ ปริกัมศีล	พ.ศ. ๒๕๓๖ – ๒๕๓๗
๔๓. นายนิรุตติ ใจสัจจะ	พ.ศ. ๒๕๓๗ – ๒๕๔๑
๔๔. นายจำนง ปานสมบัติ	พ.ศ. ๒๕๔๑ – ๒๕๔๕
๔๕. นายเสรี ทวีพันธ์	พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๕๐
๔๖. นายประเสริฐ จันทร์แยง	พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๓
๔๗. นายเสกสรร ฉัตรกุล	พ.ศ. ๒๕๕๓ – ปัจจุบัน



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระครูวิธานสุตาภรณ์ สมาจาโร (สมศักดิ์ มั่นประสงค์)

เกิด : ๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๐๐

สถานที่เกิด : ตำบลไกรโน อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ประวัติการศึกษา : ประถมต้น โรงเรียนบ้านหนองบัว ตำบลไกรโน อำเภอกงไกรลาศ

: นครธรรมชั้นเอก (น.ธ.เอก) สำนักเรียนคณะจังหวัดอุดรดิตถ์

:เปรียญธรรม ๔ ประโยค (ป.ธ.๔) สำนักเรียนวัดภคินีนาถ

: ประกาศนียบัตรหลักสูตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)

: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

: ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) คณะพุทธศาสตร์

: สาขาวิชา บาลีพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: วิทยาเขตบาลีศึกษาพุทธโฆส

สังกัดวัด : วัดภคินีนาถ วรวิหาร แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

๑๐๗๐๑

ตำแหน่ง : ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

ปีที่เข้าศึกษา : ๒๕๕๕

ปีที่สำเร็จการศึกษา : ๒๕๕๗